

Уважаемые читатели!

По данным НИИ медицины труда РАМН, вредность на производстве и некомфортные условия труда обусловливают 20 — 40 процентов трудопотерь по болезням. Более чем в половине случаев профзаболевания развиваются из-за несовершенства технологий и оборудования. К несчастным случаям на производстве могут привести не только производственные причины, но и социальные. У работника, находящегося под гнетом проблем, куда больше шансов получить травму.

Следует признать, что сегодня государственный контроль за мероприятиями по охране здоровья малоэффективен. В последние десятилетия слабо ведется работа по профилактике профзаболеваний.

За прошедшие десять лет 120 тыс. работников поставлен диагноз профзаболевания, 97 процентов из них стали хрониками, то есть потенциальными инвалидами, а давно знакомые болезни стали протекать тяжелее, чем раньше. И тому есть причины. В российской промышленности, связи, строительстве, на транспорте более 3,6 миллиона человек работают в условиях чрезмерной запыленности и загазованности, 2,5 миллиона теряют здоровье из-за шума, ультра- и инфразвука, а полмиллиона работников страдают от вибрации. Наиболее вредными признаны угольная и энергетическая промышленность, машиностроение, металлургия. Половину работников, занятых на вредном производстве, составляют женщины, что не может не отражаться на здоровье будущих поколений.

В этой связи следует отметить своевременность и важность появления приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 августа 2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)».

Документ содержит конкретные перечни опасных производственных факторов, а также вредных для здоровья работ, при допуске к которым проводятся в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ предварительные и периодические медицинские осмотры. Кроме того, Министерство утвердило и порядок проведения таких медосмотров.

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с профсоюзами обязана обеспечить беспрекословное выполнение работодателями всех организаций на территории Российской Федерации проведения медосмотров не реже чем один раз в два года.

М.Е. (Бахнов М.Е.)

Главный редактор

Содержание

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

У НАС В ГОСТЯХ ЖУРНАЛ «ТРУД ЗА РУБЕЖОМ»

ТРУДОВЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

Подписные индексы:
по каталогу агентства "Роспечать" - 47489, 47490;
по Объединенному каталогу ГК РФ "Подписка-2002" - 40610, 29427
Подписка с доставкой в офис по Москве, тел.: 976-20-17.

Регистрационное свидетельство: № 014834 от 22 мая 1996 г.
Выдано Комитетом Российской Федерации по печати

Адрес редакции:
117036, Москва, а/я 10
Тел.: (095) 976-20-17.

E-mail: personal@realnet.ru
www.top-personal.ru

Подписано в печать 25.10.2004.
Формат 60x84 1/8. Печать офсетная.
Бумага офс. № 1. Печ. л. 12.
Тираж 12 000. Заказ № 1928.

Отпечатано с готовых диапозитивов заказчика на ФГУИПП «Кострома».
156010, г. Кострома, ул. Самоковская, 10.





ЖУРНАЛ «Трудовое право» ПРОДОЛЖАЕТ ПУБЛИКАЦИЮ УЧЕБНИКА «ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ».

Автор – МИРОНОВ ВЛАДИМИР ИВАНОВИЧ, ДОКТОР ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР, ЭКСПЕРТ КОМИССИИ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РФ, ЧЛЕН НЕЗАВИСИМОГО ЭКСПЕРТНО-ПРАВОВОГО СОВЕТА, СУДЬЯ В ОТСТАВКЕ.

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

В.И. Миронов

§ 5. ПОРЯДОК УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Установление порядка учета рабочего времени в первую очередь предполагает определение вида учета рабочего времени. Вид учета рабочего времени должен быть определен по правилам, установленным для режима рабочего времени, отсутствие надлежащим образом установленного вида учета рабочего времени позволяет применять поденный учет рабочего времени. Поденный учет рабочего времени наиболее полно отражает интересы работников, поскольку право на оплату дополнительных часов в этом случае возникает у работника по окончании каждого отработанного дня с превышением установленной нормы. При этом дальнейшие недоработки до нормы часов не имеют правового значения. При еженедельном, а тем более при суммированном учете рабочего времени действуют иные правила. В связи с чем при отсутствии установленного вида учета рабочего времени применяется поденный учет, отражающий интересы работников и не требующий обоснования невозможностью соблюдать установленную законодательством норму часов. Отсутствие указанной аргументации со стороны полномочных представителей работодателя означает применение в организации поденного учета рабочего времени.

Независимо от вида учета рабочего времени полночные пред-ставители работодателя обязаны обеспечить ежедневный учет отработанных каждым работником организации часов. Обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, закреплена в ч. 3 ст. 91 ТК РФ. Как уже неоднократно отмечалось, права и обязанности сторон трудового договора носят корреспондирующий характер. Поэтому указанной обязанности работодателя корреспондирует право каждого работника требовать ежедневного учета фактически им отработанных часов. Обязанность по доказыванию правильности учета рабочего времени работника лежит на работодателе.

По сложившейся практике учет отработанного работниками времени ведется путем составления табеля учета рабочего времени, который подписывается назначенным работодателем лицом. Как правило, табель учета рабочего времени представляется за подписью руководителя структурного подразделения. В большинстве случаев этот табель составляется формально для представления в бухгалтерию для начисления заработной платы. Нельзя не заметить, что составленный подобным образом табель учета рабочего времени не может быть указан в качестве допустимого доказательства, подтверждающего правильность учета рабочего времени. Учет рабочего времени состоит из обязанности работодателя обеспечить учет фактически отработанных часов и права работника требовать их учета и оплаты. Наличие взаимных прав и обязанностей по учету рабочего времени позволяет признать его сделкой между работодателем и работником. Для сделок между гражданами и юридическими лицами в ст. 161 ГК РФ, которая в рассматриваемой ситуации может быть применена по аналогии, установлена простая письменная форма. Кроме того, учет рабочего времени обеспечивает трудовой договор, то есть сделку, для которой установлена простая письменная форма. В связи с тем, что учет рабочего времени призван обеспечивать письменную сделку, для него также применима только письменная форма. Соблюдение письменной формы учета рабочего времени означает, что не только полномочный представитель работодателя составил данные о рабочем времени работника, но и работник ознакомлен с этими данными и не оспаривает их. Такое ознакомление возможно исключительно в письменной форме. Отсутствие письменных доказательств три возникновении спора лишает права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения данного обстоятельства. Поэтому данные учета рабочего времени должны быть подтверждены не только подписью полномочного представителя работодателя, но и работника.

В связи с изложенным выполнением работодателем обязанности по ведению учета рабочего времени следует считать не составление табеля учета рабочего времени полномочным представителем работодателя, а ведение журнала учета рабочего времени. Работник должен иметь свободный доступ к журналу учета рабочего времени, в нем следует фиксировать ежедневно отработанное время подписью полномочного представителя работодателя, например, непосредственного руководителя работника и самого работника. В этом случае соблюдается письменная форма сделки по учету рабочего времени, данные такого учета становятся допустимым доказательством для подтверждения правильности учета рабочего времени каждого работника. Уже отмечалось, что табель учета рабочего времени, составленный полномочным представителем работодателя, при возникновении спора о правильности данных о рабочем времени работника не должен признаваться допустимым доказательством. Но при этом работник, его представители в лице профсоюза, действующего в организации, могут самостоятельно вести учет рабочего времени. Работник имеет право на учет фактически отработанных им часов. Данное право может быть реализовано путем предъявления требований к работодателю об организации надлежащего учета рабочего времени, а также посредством самостоятельной фиксации отработанных часов. Для ведения учета отработанных им часов работник может обратиться в профсоюз, членом которого он является. Данные учета рабочего времени самим работником, а также профсоюза, как его полномочного представителя, являются допустимыми доказательствами при ведении спора о количестве фактически отработанных работником часов. В связи с чем при наличии табеля учета рабочего времени, составленного полномочным представителем работодателя, и данных учета рабочего времени, представленных работником и профсоюзом, в качестве допустимого доказательства следует использовать только представленные

работником и профсоюзом документы.

При поденном учете рабочего времени его данные могут сверяться работником, профсоюзом и полномочным представителем работодателя ежедневно. Срок для оспаривания отказа работодателя по оплате часов, отработанных сверх нормальной продолжительности, следует исчислять с момента выплаты первой заработной платы после предоставления сведений о переработке часов, поскольку именно в этом момент работник должен узнать о нарушении своего права на оплату дополнительной работы.

При еженедельном учете рабочего времени его данные могут стать предметом обсуждения между работником, профсоюзом и полномочным представителем работодателя по окончании календарной недели. Срок для оспаривания решения работодателя по поводу учета рабочего времени и в этом случае необходимо исчислять с момента выплаты первой заработной платы после предоставления работодателю сведений о количестве переработанных сверх норматива часов.

При суммированном учете рабочего времени его данные могут стать предметом рассмотрения работника, профсоюза, представителя работодателя по окончании учетного периода. Если учетный период установлен в один месяц, они могут сверяться по окончании каждого месяца. Срок для оспаривания решения работодателя по поводу представленных работником, его представителем данных учета рабочего времени начинает свое течение также после первой выплаты работнику заработной платы. При учетном периоде в один месяц этот срок необходимо исчислять со следующего после предоставления сведений о переработке часов месяца, так как именно при выплате заработной платы в следующем за учетным периодом месяце работник должен узнать о нарушении своего права на получение компенсации за дополнительно отработанное время.

Соблюдение установленного порядка ведения учета рабочего времени является одним из обстоятельств, доказанность которого позволяет признать рабочее время правовым понятием. Отсутствие надлежащего учета рабочего времени является нарушением законодательства о рабочем времени. Ответственность за данное нарушение должны нести работодатель, его полномочные представители, на которых возложена обязанность обеспечить учет фактически отработанного каждым работником времени.

Соблюдение порядка учета рабочего времени предполагает доказанность следующих юридически значимых обстоятельств. Во-первых, определения вида учета рабочего времени. Если отсутствует изданный в соответствии с законодательством приказ полномочного представителя работодателя о виде учета рабочего времени, то применяется поденный учет рабочего времени.

Во-вторых, соблюдение порядка учета рабочего времени предполагает обеспечение ежедневного учета фактически отработанных каждым работником часов. Данное обстоятельство подтверждается письменными документами об учете рабочего времени, составленными полномочными представителями работодателя по согласованию с работником, либо документами об учете рабочего времени, подготовленными работником и его полномочными представителями.

В-третьих, соблюдение порядка учета рабочего времени предполагает предоставление работнику в установленные сроки компенсаций за часы, отработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Указанные компенсации предоставляются работнику после предоставления сведений о количестве отработанного сверх нормальной продолжительности времени. Отказ работодателя от их предоставления в установленные законодательством сроки также является нарушением порядка учета рабочего времени, поскольку соблюдение этого порядка носит не формальный характер и предполагает наступление определенных правовых последствий, в частности компенсации отработанных сверх нормальной продолжительности часов.

§ 6. РАБОТА ЗА ПРЕДЕЛАМИ НОРМАЛЬНОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

В ст. 97 ТК РФ названы два вида работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Во-первых, таким видом названо внутреннее совместительство. Во-вторых, видом работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени является сверхурочная работа. Действующая редакция ст. 97 ТК РФ предлагает разграничивать указанные понятия в зависимости от того, кто является инициатором выполнения работы за рамками нормальной для работника продолжительности рабочего времени. Работу по инициативе работника предложено относить к внутреннему совместительству, по инициативе работодателя – к сверхурочной работе.

Однако инициатива одной из сторон трудового договора не может стать юридически значимым обстоятельством для разграничения видов работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовой договор является двухсторонней сделкой, в основе которой лежит добровольное волеизъявление работника и работодателя. В данном случае не имеет правового значения по чьей инициативе заключен трудовой договор, поскольку любое его условие является результатом взаимного согласия сторон. В связи с изложенным юридически значимым обстоятельством может быть признано только волеизъявление сторон трудового договора.

Кроме того, степень зависимости работника от работодателя после заключения трудового договора столь велика, что они не могут быть признаны равноправными участниками определения условий труда в договорном порядке. В связи с чем инициатива любой из сторон трудового договора, которая становится в результате двухсторонним соглашением, не может вступать в противоречие с действующим законодательством, в частности ограничивать гарантированные законодательством права и свободы работника. При наличии подобных ограничений следует применять законодательство, а не условия соглашений в сфере труда. Например, взаимное волеизъявление сторон трудового договора не может стать законным основанием для отмены общепризнанных норм трудового права, закрепленных в ТК РФ. В частности, в ст. 2, 21, 22 ТК РФ закреплено право работника на получение равной оплаты за труд равной ценности. Данному праву корреспондирует предусмотренная в ст. 22 ТК РФ обязанность работодателя обеспечить равную оплату за труд равной ценности. Поэтому законным основанием для различной оплаты работы за рамками нормальной продолжительности рабочего времени может служить лишь различная ценность труда. В связи с чем и разграничение понятий "внутреннее совместительство" и "сверхурочная работа" должно производиться в зависимости от ценности труда. Причем законность и обоснованность такого разграничения обязаны доказывать полномочные представители работодателя.

В принятых к ст. 97 ТК РФ изменениях инициатива сто-

рон трудового договора не фигурирует в качестве юридически значимого обстоятельства разграничения понятий "внутреннее совместительство" и "сверхурочная работа". Однако и до вступления указанных изменений в действие данное обстоятельство не может иметь правового значения по изложенным причинам. Поэтому ст. 97 ТК РФ не может применяться как противоречащая общим нормам, в частности ст. 2, 21, 22, 56 ТК РФ.

В ч. 1 ст. 98 ТК РФ говорится о том, что по заявлению работника работодатель вправе разрешить ему работу по другому трудовому договору в той же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Из данной нормы следует, что заключению трудового договора о внутреннем совместительстве должна предшествовать подача работником заявления, в котором выражена его инициатива на данный вид работы за рамками нормальной продолжительности рабочего времени. Однако, как уже отмечалось, данная инициатива не должна иметь правового значения. Вносимыми в ст. 98 ТК РФ изменениями указание на заявление работника в качестве повода для заключения трудового договора исключено, как не имеющее правового значения. В новой редакции ст. 98 ТК РФ говорится о том, что по соглашению между работником и работодателем допускается заключение трудового договора о выполнении другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Нельзя не заметить, что другой может быть признана не только работа по иной профессии, специальности или должности, но и при изменении существенных условий трудового договора. То есть новая редакция ст. 98 ТК РФ расширяет перечень возможных случаев заключения трудового договора о внутреннем совместительстве.

На работников, заключивших дополнительный трудовой договор с тем же работодателем, распространяются общие правила о работе по совместительству. В ч. 6 ст. 282 ТК РФ запрещено заключать трудовой договор о внутреннем совместительстве с лицами в возрасте до восемнадцати лет, работающими на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с другими работниками при наличии запрета в федеральном законе. В соответствии со ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени на работе по договору о внутреннем совместительстве не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю, то есть 12 часов в один рабочий день (смену) и 56 часов в течение календарной недели.

В связи с изложенным можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства, характеризующие работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в виде внутреннего совместительства. Во-первых, таким обстоятельством является наличие добровольного волеизъявления работника и работодателя на выполнение работы на условиях внутреннего совместительства. Данное волеизъявление подтверждается письменным трудовым договором. В соответствии со ст. 9 ТК РФ трудовой договор не может служить законным основанием для ограничения предусмотренных законодательством прав, в частности права работников на получение равной оплаты за труд равной ценности. Для работника работа на условиях внутреннего совместительства и сверхурочная работа являются трудом за рамками нормальной продолжительности рабочего времени, впрочем, как и для работодателя, в интересах которого выполняется данная работа. В связи с чем установление разной оплаты труда при выполнении работы на условиях внутреннего совместительства и сверхурочной работы, исходя из требований ст. 2, 21, 22 ТК РФ, может быть проведено на законных основаниях лишь при доказанности неравноценности названных видов работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Обязанность по доказыванию этого обстоятельства лежит на представителях работодателя. В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что наличие дополнительного трудового договора не может служить законным основанием для ограничения гарантированных законодательством прав работника, в частности права на повышенную оплату труда за рамками установленного работнику норматива часов.

Во-вторых, обстоятельством, определяющим внутреннее совместительство как правовое понятие, является наличие ограничений на заключение трудового договора с отдельными лицами. Работники, с которыми не допускается заключение трудового договора о внутреннем совместительстве, определены в федеральном законе.

В-третьих, обстоятельством, характеризующим правовое понятие "внутреннее совместительство", является наличие ограничений на продолжительность работы на условиях внутреннего совместительства. Работник по договору о внутреннем совместительстве не должен работать более 4 часов в день и 16 часов в течение календарной недели, то есть 12 часов в один рабочий день (смену) и 56 часов в течение календарной недели.

Вторым видом работы за рамками нормальной продолжительности рабочего времени является сверхурочная работа. Для признания законным и обоснованным решения о привлечении работника к сверхурочной работе необходимо доказать следующие юридически значимые обстоятельства. Во-первых, должно быть доказано наличие предусмотренных законодательством причин для привлечения к сверхурочной работе. К числу таких причин относятся: 1) необходимость выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена, закончена в течение нормального количества рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой гибель или порчу имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни или здоровью людей; 2) производство временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в случаях, когда их неисправность может вызвать прекращение работы для значительного числа работников, то есть большинства работников организации или структурного подразделения; 3) неявка сменяющего работника, если выполняемая работа не допускает перерыва, что влечет возникновение у работодателя обязанности по замене сменщика другим работником.

Во-вторых, при привлечении к сверхурочным работам должно быть доказано наличие добровольного волеизъявления работника на их выполнение. Данное обстоятельство может быть подтверждено исключительно письменным заявлением работника. При возникновении спора отсутствие такого заявления лишает работодателя права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения согласия работника на сверхурочную работу. Изменениями, которые вносятся в ст. 99 ТК РФ, предусматривается привлечение к сверхурочным работам без согласия работника в следующих случаях: 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии, катастрофы либо устранения последствий про-

изводственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия; 2) при производстве работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование общественно необходимых систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи; 3) при выполнении работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, а также в условиях бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. После вступления в действие указанных изменений привлечение к сверхурочным работам в перечисленных случаях может происходить без согласия работника. Но при этом работодатель обязан издать приказ о привлечении работников к сверхурочной работе с указанием одной или нескольких причин, позволяющих привлечь к данному виду работ без согласия работника. Отсутствие таких причин позволяет работнику отказаться от выполнения сверхурочной работы. В этом случае работник не может быть на законных основаниях привлечен к ответственности. До внесения в ст. 99 ТК РФ указанных изменений привлечение к сверхурочным работам в перечисленных случаях может происходить лишь с согласия работника.

Работодатель и работник вправе заключить соглашение о выполнении сверхурочных работ и в иных случаях, которые не предусмотрены в ст. 99 ТК РФ. Однако такой договор не должен умалять права работника по сравнению с законодательством. Привлечение работника к сверхурочным работам обусловлено в законодательстве перечисленными причинами. Привлечение работника к данному виду работ помимо этих причин ограничивает его права, но только в том случае, если работодатель не предусмотрел по согласованию с работником дополнительной компенсации за их выполнение. В качестве такой компенсации может выступать повышенная оплата, а также предоставление работнику дополнительных оплачиваемых дней отпуска. В подобной ситуации признать соглашение о выполнении работ сверх нормальной продолжительности противоречащим законодательству возможно только по заявлению работодателя или работника, заключивших данное соглашение.

В ст. 99 ТК РФ говорится о том, что привлечение к сверхурочной работе помимо перечисленных в ней случаев может происходить с учетом мнения выборного профсоюзного органа, действующего в организации. Однако мнение профсоюзного органа не имеет решающего значения при заключении соглашения между работником и работодателем о выполнении сверхурочных работ, оно может стать лишь одним из доказательств по делу при возникновении спора между ними.

В-третьих, при привлечении к сверхурочным работам должно быть доказано соблюдение установленных запретов на привлечение к этому виду работ. В ст. 99 ТК РФ запрещено привлекать к данным работам беременных женщин, несовершеннолетних работников, а также других работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов к этим работам допускается только после их письменного ознакомления с правом отказаться от их выполнения. Отсутствие письменных доказательств, подтверждающих ознакомление указанных лиц с правом отказаться от выполнения сверхурочных работ, при возникновении спора лишает работодателя возможности ссылаться на свидетельские показания для его доказывания. В связи с чем решение работодателя о привлечении указанных работников к рассматриваемому виду работ может быть признано незаконным и необоснованным.

В-четвертых, при привлечении к сверхурочным работам должно быть доказано соблюдение предельно установленных норм по их выполнению. В соответствии со ст. 99 ТК РФ сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Однако трудовое законодательство не запрещает заключить договор между работодателем и работником о выполнении сверхурочных работ и в большем количестве, но при этом работодатель обязан предоставить работнику дополнительные по сравнению с действующим законодательством компенсации, в частности, более высокую, чем предусмотрено в законодательстве, оплату либо предоставление оплачиваемых дней отдыха. Отменить подобное соглашение, исходя из действия принципа диспозитивности, возможно только по заявлению работодателя или работника, которые его заключили.

Нельзя не заметить, что использование суммированного учета рабочего времени позволяет работодателю избежать применения законодательства о сверхурочных работах. В этом случае сверхурочные работы могут появиться только по окончании учетного периода. Тогда в течение этого периода работник может быть привлечен в случае необходимости к работе сверх установленной продолжительности рабочего дня без его согласия. В следующем учетном периоде данная картина повторяется. Учитывая навыки работодателя вести учет рабочего времени, при суммированном учете рабочего времени сверхурочные работы становятся трудноуловимыми. В связи с чем при возникновении спора о сверхурочных работах следует прежде всего проверять законность и обоснованность введения работодателем данного вида учета рабочего времени, а также соблюдение порядка такого учета. Заключение дополнительного трудового договора о внутреннем совместительстве также позволяет работодателю избежать многих неприятных моментов, связанных с применением законодательства о сверхурочных работах. В частности, получения согласия на каждый случай привлечения к ним, соблюдения установленных ограничений и даже повышенной оплаты. Однако в соответствии со ст. 9 ТК РФ трудовой договор не может служить законным основанием для освобождения работодателя от выполнения обязанностей перед работником, которые на него возложены законодательством. Поэтому подчеркнем еще раз, что различная оплата работы на условиях внутреннего совместительства и сверхурочной работы может состояться на законных основаниях лишь при доказанности работодателем различной ценности труда при выполнении работ названных видов. Трудовой договор не является законным основанием для лишения работника прав, гарантированных законодательством.

§ 7. НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

В ст. 101 ТК РФ впервые на уровне федерального закона употребляется понятие "ненормированный рабочий день". В ней сказано о том, что ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка. Действующее законодательство позволяет выделить следующие юридически значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию при применении режима ненормированного рабочего дня, в частности при привлечении работников с указанным режимом к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Во-первых, определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем. Данное обстоятельство подтверждается соответствующим условием коллективного договора организации, правилами внутреннего трудового распорядка или действующим в ней соглашением. Данное условие может касаться исключительно служащих, поскольку в ст. 101 ТК РФ говорится об определении перечня должностей, тогда как понятие "должности" употребляется применительно к труду служащих. Отсутствие такого условия в перечисленных правовых актах не позволяет привлечь работника к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени без его согласия.

Во-вторых, при привлечении к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, установленной в организации, работников с ненормированным рабочим днем должно быть доказано издание соответствующего распоряжения работодателем. Из ст. 101 ТК РФ следует, что распоряжение о привлечении работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормативов, действующих в организации, может издавать только полномочный представитель работодателя. Работник вправе требовать издания такого распоряжения, а также ознакомления с ним. Отсутствие указанного распоряжения освобождает работника от обязанности задерживаться на работе по окончании рабочего дня в организации. Следует отметить, что распоряжение о привлечении работников, занимающих должности в соответствии с перечнем, устанавливающим ненормированный рабочий день, может быть издано без согласия работника и помимо наступления обстоятельств, позволяющих привлекать к сверхурочной работе.

В-третьих, при привлечении к работе сверх нормальной продол-жительности работников с ненормированным рабочим днем должно быть доказано соблюдение установленных законодательством запретов. К указанной работе не могут быть привлечены беременные женщины, другие лица, которым ее выполнение противопоказано по медицинским показаниям. При выполнении работниками с ненормированным рабочим днем работ сверх нормальной продолжительности рабочего дня, установленного в организации, должны быть соблюдены установленные законодательством максимально возможные пределы выполнения дополнительных работ. На основании ст. 11 ГПК РФ в данном случае по аналогии применимы нормативы, которые установлены для выполнения сверхурочных работ. То есть работник с ненормированным рабочим днем не должен привлекаться к дополнительной работе более четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работник вправе отказаться от выполнения работы сверх нормальной продолжительности рабочего дня после четырех часов такой работы в течение двух дней подряд или 120 часов в течение календарного года.

Такой отказ соответствует действующему законодательству, поэтому он не должен быть сопряжен для работника с неблагоприятными послед-ствиями. В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что, после привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе сверх дневной нормы, установленной в организации, в максимально возможных пределах, они могут быть привлечены к этой работе только с их согласия. В этом случае работодатель должен заключить с указанными работниками соглашение на выполнение работ данного вида, предусмотрев предоставление им дополнительных по сравнению с законодательством компенсаций. В качестве указанной компенсации может выступать оплата в повышенном по сравнению с законодательством размере переработанных часов, а также предоставление за переработку оплачиваемого времени отдыха.

В-четвертых, при привлечении к работе сверх нормальной дневной продолжительности работы в организации работников с ненормированным рабочим днем должно быть доказано соблюдение законодательства в части предоставления им установленных законодательством компенсаций за переработанные часы. Переработанные часы должны быть компенсированы работникам либо повышенной оплатой в размере, не ниже установленного законодательством, либо предоставлением другого времени отдыха, равного переработанным часам. Ненадлежащая компенсация работодателем переработанных часов позволяет работнику отказаться от дальнейшего выполнения работы за рамками установленной в организации продолжительности рабочего дня впредь до устранения допущенных нарушений. Подобная реакция работника в ответ на нарушения работодателя по компенсации переработанного времени вписывается в рамки самозащиты трудовых прав. В связи с чем работодатель не вправе на законных основаниях привлечь работника к ответственности за совершение действий по самозащите трудовых прав, в частности права на компенсацию переработанного времени.

§ 8. ГИБКИЙ ГРАФИК РАБОТЫ

В ст. 102 ТК РФ говорится о том, что при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон трудового договора. Работа в режиме гибкого графика предполагает и обеспечение работодателем отработки работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других). Таким образом, гибкий график работы является особым режимом рабочего времени, который устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Действующее законодательство позволяет выделить следующие юридически значимые обстоятельства, характеризующие рассматриваемый режим рабочего времени. Во-первых, наличие добровольного волеизъявления работника и работодателя на установление данного режима труда. Названное обстоятельство может быть подтверждено исключительно письменными доказательствами. В частности, трудовым договором, в котором имеется условие о работе в гибком графике, приложением к трудовому договору с аналогичным условием. Отсутствие письменных доказательств на установление гибкого графика работы при возникновении спора лишает стороны права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения условий труда. Отсутствие правовой регламентации рабочего времени в организации и в трудовом договоре позволяет работнику самостоятельно определять режим рабочего времени. Условие о гибком графике работы после его включения в трудовой договор становится его существенной составной частью. Изменение данного условия возможно только по соглашению сторон трудового договора либо в порядке,

предусмотренном в ст. 73 ТК РФ для изменения существенных условий трудового договора. Во-вторых, при установлении гибкого графика работы должен быть определен вид учета рабочего времени. Определение учетного периода необходимо для обеспечения выполнения работником нормы рабочих часов при гибком графике работы. Поденный учет рабочего времени работника, исполняющего трудовые обязанности в условиях гибкого графика работы, может быть установлен по соглашению сторон трудового договора. В этом случае работник должен отработать норму часов в течение календарного дня. Еженедельный учет рабочего времени может быть введен работодателем при невозможности обеспечить отработку нормы рабочих часов работником в течение календарного дня. После чего условие о еженедельном учете рабочего времени должно быть включено в соглашение о гибком графике работы между сторонами трудового договора. Месячный учет рабочего времени может быть введен работодателем при невозможности обеспечить суммарную отработку работником нормы часов в течение календарной недели. Использование еженедельного или месячного периода учета в режиме гибкого графика предполагает отработку нормы рабочих часов соответственно в течение недели или календарного месяца. Учетный период продолжительностью более одного месяца может быть введен работодателем только при доказанности невозможности обеспечения суммарной отработки рабочих часов в течение календарного месяца. Соответственно и суммарная отработка будет обеспечиваться работодателем в течение учетного периода. Однако установление учетного периода решением работодателя недостаточно для его использования в режиме гибкого графика работы. Вид учета рабочего времени при гибком графике работы должен быть определен соглашением сторон трудового договора. Отсутствие такого соглашения означает использование поденного учета рабочего времени. В этом случае работодатель обязан обеспечить отработку нормы рабочих часов в течение каждого календарного дня.

В-третьих, при установлении гибкого графика работы определяется время начала, окончания или общая продолжительность рабочего дня. Данное обстоятельство также подтверждается соглашением сторон трудового договора, заключенным в письменной форме. Из содержания ст. 102 ТК РФ видно, что стороны трудового договора могут использовать различные варианты работы в режиме гибкого графика. Например, соглашением сторон трудового договора может быть определено время начала и окончания рабочего дня, то есть конкретные часы, когда работник должен присутствовать на рабочем месте. Время начала и окончания работы при гибком графике отличается от установленного в организации. Как правило, период между началом и окончанием работы в гибком графике превышает аналогичный период, установленный в организации. Данное превышение позволяет работнику самостоятельно использовать дополнительное время отдыха в течение рабочего дня, соблюдая при этом продолжительность дневной работы.

По соглашению между работником и работодателем может быть определена лишь общая продолжительность рабочего времени в течение календарного дня. В частности, работнику может быть поручена работа, которую он должен выполнить в течение дня работы. Определение общей продолжительности работы в течение дня означает, что работник самостоятельно определяет периоды времени, в течение которых он будет выполнять порученную ему работу, в том числе и время начала и окончания работы. Но при этом работник обязан выполнить порученную работу и (или) обеспечить отработку нормы дневных часов.

Установление еженедельного учета рабочего времени позволяет определить по соглашению сторон трудового договора норму еженедельных часов, а также объем работы, которую работник должен выполнять в течение календарной недели. В этом случае работник может самостоятельно использовать рабочее время в течение недели, обеспечивая отработку нормы еженедельных часов и (или) выполнение порученной работы. При этом работник и работодатель могут не определять окончание и начало работы, продолжительность ежедневной работы. Заключение такого соглашения улучшает положение работника по сравнению с законодательством, так как позволяет ему самостоятельно определять время выполнения трудовых обязанностей в течение календарной недели.

Установление суммированного учета рабочего времени при гибком графике работы позволяет работнику и работодателю заключить соглашение о нормативе рабочих часов в учетном периоде, а также об объеме работ, который работник должен выполнить в течение учетного периода. Данное соглашение также улучшает положение работника по сравнению с законодательством, так как позволяет ему самостоятельно определять периоды времени для выполнения трудовой функции в учетном периоде, обеспечивая отработку нормы часов в этом периоде и (или) выполнение порученного ему объема работ.

При работе в режиме гибкого графика работодатель также обязан обеспечить ежедневный учет рабочего времени. Ведение учета рабочего времени работника с гибким графиком предполагает использование и представленных им сведений о количестве отработанных в учетном периоде часов. При возникновении спора о количестве часов, отработанных работником с гибким графиком работы, они должны быть разрешены в установленном законодательством порядке.

§ 9. СМЕННАЯ РАБОТА

В ст. 103 ТК РФ сменная работа определена как работа в две, три или четыре смены, которая вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую законодательством продолжительность работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком сменности. При составлении графиков сменности работодателем учитывается мнение представительного органа работников, график сменности может быть составной частью коллективного договора. Графики сменности должны быть доведены до сведения работников не позднее чем за два месяца до их введения в действие. При этом работа в течение двух смен подряд запрещается. Содержание действующего законодательства позволяет выделить следующие юридически значимые обстоятельства, характеризующие сменную работу.

Во-первых, введение сменной работы по основаниям, перечисленным в законодательстве, локальным актом организации. Основанием для введения сменной работы действующее законодательство признает ежедневное превышение продолжительности работы в организации установленной нормы рабочего времени. Например, если организация работает 12 часов каждый день без выходных, то норма рабочих часов превы-

шается ежедневно независимо от вида рабочего времени, действующего в организации. Данная продолжительность работы организации является основанием для введения в ней сменной работы.

Введение сменной работы должно быть произведено решением полномочного представителя работодателя. Распоряжение о введении сменной работы должно быть издано с учетом мнения представительного органа работников. Нарушение полномочным представителем работодателя процедуры учета мнения представительного органа работников при введении сменной работы, отказ от учета содержащихся в этом мнении мотивов может стать основанием для признания распоряжения о введении сменной работы недействующим в судебном порядке. Мотивированное мнение представительного органа работников в этом случае должно быть исследовано как одно из доказательств по делу.

При введении графика сменности в качестве приложения к коллективному договору также должны быть соблюдены требования законодательства, в частности учтены предусмотренные в нем основания введения сменной работы. Отсутствие таких оснований позволяет работникам, на которых распространяется график сменности, их полномочным представителям требовать признания графика сменности, являющегося приложением к коллективному договору, недействующим в судебном порядке.

Во-вторых, при введении сменной работы должно быть доказано ознакомление работников с графиком сменности не позднее чем за один месяц до его введения в действие. Данное ознакомление должно быть сделано в письменной форме. Отсутствие письменных доказательств ознакомления работника с графиком сменности при возникновении спора лишает работодателя права ссылаться на свидетельские показания для его подтверждения. Несоблюдение работодателем срока предупреждения работников о введении графика сменности является основанием для перенесения его вступления в действие на один месяц вперед с учетом нарушения работодателем указанного срока.

В-третьих, введение сменной работы предполагает определение количества рабочих смен в течение суток, а также чередование работников по сменам. Количество рабочих смен определяется полномочным представителем работодателя с учетом мнения представительного органа работников на основании продолжительности ежедневной работы в организации. Чередование работников по рабочим сменам должно происходить с соблюдением действующего законодательства, в частности с предоставлением им междусменного отдыха продолжительностью не менее предусмотренного законодательством.

В-четвертых, при использовании сменной работы должно быть обеспечено соблюдение установленных законодательством запретов, а также предоставление предусмотренных в нем компенсаций за сменную работу.

В ч. 5 ст. 103 ТК РФ запрещается использовать труд работника в течение двух смен подряд. При неявке сменяющего работника работодатель с письменного согласия работника может привлечь работника, отработавшего смену, к сверхурочной работе. При этом работодатель обязан принять меры по его замене. Такие меры должны быть приняты работодателем до истечения четырех часов работы работника во второй смене. По истечении четырех часов работы работник вправе прекратить работу при невыполнении работодателем обязанности по его замене. В сменном режиме также действует правило о том, что работник не может трудиться более 12 часов в день.

Работодатель обязан обеспечить выплату работникам, выполняющим трудовую функцию в сменном режиме, гарантийных доплат, например за ночную работу. Невыполнение работодателем обязанности по своевременной и полной оплате работы в сменном режиме является основанием для прекращения работником выполнения трудовой функции впредь до выплаты ему работодателем гарантированных законодательством сумм.

Сменный режим работы предполагает поденный учет рабочего времени, поскольку работа в этом режиме предполагает точное определение продолжительности смены, которую должен отработать работник. Поэтому работа за рамками смены является сверхурочной.

В ПОРЯДКЕ ОБСУЖДЕНИЯ



ЕРШОВА Е.А.

ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ПРАВОВЫХ ПОЗИЦИЙ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ

С.Ю. ЧУЧА

УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ДОСУДЕБНОМ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ПРАВОВЫХ ПОЗИЦИЙ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ

Ершова Е.А., к. ю. н.

Юридическая природа правовых позиций Конституционного Суда РФ в настоящее время является самой дискутируемой в специальной литературе теоретической проблемой, имеющей важнейшее практическое значение. В ст. 73 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» записано: «В случае, если большинство участвующих в заседании палаты судей склоняются к необходимости принять решение, не соответствующее правовой позиции, выраженной в ранее принятых решениях Конституционного Суда Российской Федерации, дело передается на рассмотрение в пленарное заседание». Что же такое оценочное понятие «правовая позиция» Конституционного Суда РФ?

Г.А. Гаджиев, судья Конституционного Суда РФ, полагает: «В мире юридических явлений правовые позиции КС ближе всего находятся к racio decidendi и в силу этого именно правовые позиции КС следует считать источниками права»[1]. Развивая эту позицию Л.В. Лазарев полагает: «Прецедентный характер акта конституционной юрисдикции означает, что выраженная в нем правовая позиция относительно конституционности конкретного акта или нормы является образом (правилом), которым *должны руководствоваться* (курсив мой. – **Е.Е.**) законодательные, судебные и иные органы, должностные лица при решении вопросов в рамках своей компетенции»[2].

Еще более далеко идущий вывод сделала В.И. Анишина, по мнению которой правовые позиции Конституционного Суда РФ имеют преюдициальную силу для всех судов, могут содержаться как в резолютивной части постановления, так и в мотивировочной, а также в отказных определениях и определениях о прекращении производства по делу[3]…

Профессор Р.З. Лившиц, анализируя данную проблему с позиции теории права, полагает: «С теоретических позиций закон перестал быть единственным выражением и воплощением права. И, следовательно, не только законодательство может рассматриваться в качестве источника права. Если судебная практика начала отражать и реализовывать гуманистические, справедливые, подлинно правовые начала, то отпали теоретические предпосылки для непризнания ее источником права»[4].

Академик РАН В.С. Нерсесянц не разделяет такую точку зрения, справедливо полагая, что суд является не правотворческим, а правоприменительным органом, имеющим право лишь толковать применяемые нормативные правовые акты[5].

В юридической литературе оценочное понятие «источник права» традиционно рассматривается в двух аспектах: в широком – как причины и закономерности правообразования и генезиса права; в узком – как способ закрепления и существования норм права[6].

Как представляется, Конституционный Суд РФ занимает в данном вопросе достаточно противоречивую позицию. Так, с одной стороны, в постановлении Конституционного Суда РФ от 29 января 2004 г. № 2-П правомерно указано, что гражданин В.И. Куландин «по существу требует, чтобы данная льгота была распространена на другие категории пенсионеров,

---

[1] Гаджиев Г.А. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации как источник конституционного права //Конституционное право: восточно-европейское обозрение. 1999. № 3. С. 82.
[2] Лазарев Л.В. Конституционный Суд РФ и развитие конституционного права //Журнал российского права. 1997. № 11. С. 4.
[3] Анишина В.И. Правовые позиции Конституционного Суда России //Российская юстиция. 2000. № 7. С. 11 – 12.
[4] Лившиц Р.З. Судебная практика как источник права. М., 1997. С. 5.
[5] Нерсесянц В.С. Суд не законодательствует и не управляет, а применяет право. С. 38.
[6] Гранат Н.Л. Источники права //Юрист. 1998. № 9. С. 6 – 12.

т.е. фактически *ставит вопрос о внесении изменений в действующее законодательство. Между тем разрешение такого рода вопросов к полномочиям Конституционного Суда Российской Федерации не относится* (курсив мой. – **Е.Е.**)». Такая же позиция Конституционного Суда РФ нашла свое отражение и в целом ряде его определений. Например, в определении Конституционного Суда РФ от 6 февраля 2003 г. № 105-О отмечено: «Разрешение данного вопроса является прерогативой законодателя и не относится к полномочиям Конституционного Суда Российской Федерации».

Вместе с тем, с другой стороны, несмотря на то, что в соответствии со ст. 3 Федерального конституционного закона от 21 июня 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» (с последующими изменениями) Конституционный Суд РФ «разрешает *дела о соответствии Конституции Российской Федерации*» (курсив мой. – **Е.Е.**), достаточно часто в его постановлениях и определениях записано, что «согласно правовой позиции, сформулированной Конституционным Судом Российской Федерации в…» (см., например: постановление Конституционного Суда РФ от 29 января 2004 г. № 2-П). Более того, в отдельных случаях Конституционный Суд РФ делает и следующий шаг, устанавливая, что «правовая позиция, изложенная Конституционным Судом Российской Федерации в постановлении от…, конкретизирована в определении от…» (там же). Таким образом, возникает целый ряд вопросов, например: может ли Конституционный Суд РФ выполнять правотворческие функции, вырабатывая правовые позиции – самостоятельные источники права, если да, то только в постановлениях или также и в «отказных» определениях?

Практика Конституционного Суда РФ самая разнообразная. Так, 4 февраля 1992 г. Конституционный Суд РСФСР принял Постановление № 2-П «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 1.1 ст. 33 КЗоТ РСФСР», признав «обыкновение правоприменительной практики расторжения трудового договора по достижении работником пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости, сложившееся в результате применения п. 1.1 ст. 33 Кодекса законов о труде РСФСР и постановления № 3 Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора»… не соответствующим Конституции РСФСР». Конституционный Суд РСФСР, в частности, установил, что «в соответствии со *ст. 14 Конституции РСФСР*» (курсив мой. – **Е.Е.**) всем лицам, занятым на производстве, гарантируются законом, без каких-либо различий, справедливые условия найма, увольнения, оплаты и охраны труда. Из содержания… Конституции вытекает, что: во-первых, дискриминация граждан не допускается не только по прямо указанным признакам в ст. 32 Конституции, но и по другим признакам; во-вторых, закон должен обеспечивать равенство граждан при реализации права на труд; в-третьих, пенсионный возраст не может служить препятствием для осуществления этого права… Суды, рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с достижением ими пенсионного возраста, не вправе были отказаться от оценки обоснованности увольнения и при наличии уважительных причин для расторжения трудового договора должны были потребовать от администрации предоставления увольняемым установленных законом гарантий и компенсаций».

Думаю, данное постановление Конституционного Суда РСФСР не утратило своего практического значения и в настоящее время, так как ст. 59 ТК РФ вновь предусматривает возможность по инициативе работодателя либо работника заключать срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту. Как и Конституция РСФСР, Конституция Российской Федерации «гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, *а также других обстоятельств*» (курсив мой. – **Е.Е.**) (ч. 2 ст. 19).

В этой связи весьма последовательным и убедительным представляется п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с которым «поскольку ст. 59 Кодекса предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой… работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных ст. 58 Кодекса. При этом в силу ст. 56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При недоказанности работодателем таких обстоятельств следует исходить из того, что трудовой договор с работником заключен на неопределенный срок»[7]. Отсюда, на мой взгляд, не самостоятельные правовые позиции Конституционного Суда РФ или Верховного Суда РФ позволили защищать нарушенные права работников-пенсионеров, а буквальное, систематическое и историческое толкование правовых норм Конституции РСФСР и России, а также КЗоТ РСФСР и ТК РФ.

Убедительным подтверждением производности (а не самостоя-

[7] Российская газета. 8 апреля 2004 г.

тельности) правовых позиций Конституционного Суда РФ от Конституции РФ является также и Постановление от 3 июня 2004 г. № 11-П «По делу о проверке конституционности положений пп. 10, 11 и 12 п. 1 ст. 28, п. 1 и 2 ст. 31 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Конституционный Суд РФ сделал аргументированный вывод: «В результате изменений, внесенных в правовое регулирование пенсионного обеспечения оспариваемыми нормами Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», граждане, относящиеся к одной и той же по характеру профессиональной деятельности категории, оказались в неравном положении… *По смыслу ст. 8 (ч. 2), 19 (ч. 1 и 2), 35 (ч. 1), 37 (ч. 1 и 3), 39 (ч. 1 и 2) и 55 (ч. 3) Конституции Российской Федерации* (курсив мой. – **Е.Е.**) форма собственности как таковая не может служить достаточным основанием для дифференциации условий назначения трудовых пенсий по старости лицам, работающим в учреждениях для детей, учреждениях здравоохранения, театрах или театрально-зрелищных организациях в одних и тех же по своим функциональным обязанностям должностях и по одним и тем же профессиям… То обстоятельство, в чьем ведении находятся эти учреждения и кому принадлежит закрепленное за ними имущество – государству, муниципальному образованию, акционерному обществу и пр., само по себе не предопределяет различий в условиях и характере профессиональной деятельности их работников и не свидетельствует о существовании таких различий. К тому же финансирование досрочных трудовых пенсий по старости, назначаемых в соответствии с оспариваемыми нормами ст. 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях Российской Федерации», производится на общих основаниях…».

В соответствии со ст. 71 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1 «О Конституционном Суде Российской Федерации» решение, принятое как в пленарном заседании, так и заседании палаты Конституционного Суда Российской Федерации, является решением Конституционного Суда Российской Федерации. *Итоговое решение Конституционного Суда Российского Федерации по существу любого из вопросов, перечисленных в п. 1, 2, 3 и 4 ч. 1 ст. 3 настоящего Федерального конституционного закона, именуется постановлением… Все иные решения Конституционного Суда Российской Федерации, принимаемые в ходе осуществления конституционного судопроизводства, именуются определениями* (курсив мой. – Е.Е.). Руководствуясь п. 1, 2, 3 и 4 ч. 1 ст. 3 данного Федерального конституционного закона Конституционный Суд Российской Федерации разрешает дела о соответствии Конституции Российской Федерации указанных в законе нормативных правовых актов; разрешает споры о компетенции органов государственной власти, установленных законом; по жалобам на нарушение конституционных прав и свобод граждан, а по запросам судов проверяет конституционность закона, примененного или подлежащего применению в конкретном деле; дает толкование Конституции Российской Федерации.

В процессуальных кодексах Российской Федерации постановление суда первой инстанции, которым дело разрешается по существу, традиционно называется решением (см., например: ст. 194 ГПК РФ, ст. 167 АПК РФ). В процессе рассмотрения дела суд вправе выносить определения, в частности: об обеспечении иска (ст. 139 – 146 ГПК РФ, ст. 90 – 100 АПК РФ), приостановлении производства по делу (ст. 215 – 219 ГПК РФ, ст. 143 – 147 АПК РФ), прекращении производства по делу (ст. 220 – 221 ГПК РФ, ст. 150 – 151 АПК РФ). Статья 224 ГПК РФ подчеркивает: определения – это «судебные постановления суда первой инстанции, которыми дело не разрешается по существу». Основным отличием определения от решения, справедливо отмечает М.Ш. Пацация, «является то, что в определениях не дается ответа по существу заявленных требований»[8].

В то же время Конституционный Суд Российской Федерации, к сожалению, во-первых, в так называемых «отказных» определениях достаточно часто дает ответ по существу (нередко весьма спорный); во-вторых, сужает действие ранее принятого постановления более поздним определением, вольно или невольно ограничивая трудовые права работников. Например, определением Конституционного Суда РФ от 4 марта 2004 г. № 138-О «По жалобе гражданина Каленова Андрея Федоровича на нарушение его конституционных прав положением подпункта «и» пункта 7 Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию и абзаца второго пункта 16 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦПС от 13 декабря 1979 г. № 1117 «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» по существу совершенно обоснованно, но по форме судебного решения спорно (определение, а не постановление) суд прямо «определил», что названные выше нормативные правовые акты «не подлежат применению судами, другими органами и должностными лицами как противоречащие статьям 19 (ч. 1 и 2), 37 (ч. 1), 39 (ч. 1) и 55 (ч. 3) Конституции Российской Федерации». В определении справедливо отмечается: предусмотренное оспариваемыми нормами правило о том, что непрерывный трудовой стаж, учитываемый при назначении пособий по временной нетрудоспособности, не сохраняется при повторном увольнении по собственному желанию без уважительных причин, если со дня предшествующего увольнения по такому

[8] Комментарий к Арбитражному процессуальному кодексу Российской Федерации под редакцией Г.А. Жилина. М., 2003. С. 442.

же основанию не прошло 12 месяцев, противоречит Конституции РФ, так как препятствует свободному выбору места работы и существенно уменьшает размер пособия по государственному социальному страхованию. Представляется, что с правовой точки зрения было бы более обоснованно в данном случае вынести мотивированное судебное решение в форме постановления.

8 апреля 2004 года Конституционный Суд РФ принял Определение № 167-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф. Чертовского на нарушение его конституционных прав положением ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации», практически рассмотрев по существу вопрос о соответствии Конституции РФ ч. 1 ст. 177 ТК РФ, гарантирующей компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, только при получении образования соответствующего уровня впервые. Конституционный Суд РФ определил: «В силу требований ст. 1 (ч. 1), 7 (ч. 1), 8 (ч. 1), 17 (ч. 3), 19 (ч. 1 и 2), 34 (ч. 1), 35 (ч. 2) и 55 (ч. 3) Конституции Российской Федерации – должен обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод, являющихся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как в социальном правовом государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре. Поэтому, закрепляя в Трудовом кодексе Российской Федерации гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением в высших учебных заведениях, и возлагая на работодателей обязанности по их обучению, включая обязанность сохранять за периоды освобождения от работы в связи с обучением среднюю заработную плату, производить иные выплаты, *законодатель вправе предусмотреть в качестве условия предоставления такого рода гарантий и компенсаций за счет средств работодателя получение работником образования данного уровня впервые*» (курсив мой. – **Е.Е.**).

На практике много вопросов возникает и по ст. 127 ТК РФ «Реализация права на отпуск при увольнении работника». 5 февраля 2004 года Конституционный Суд РФ практически по существу рассмотрел вопрос о соответствии Конституции РФ данной статьи, приняв Определение № 29-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Новиковой Инны Ивановны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации». Согласно ст. 127 ТК РФ, при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть представлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Конституционный Суд РФ определил: «Особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника, установленный ч. 1 ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации, является исключением из данного общего правила. Данная норма, рассматриваемая во взаимосвязи с другими нормами, содержащимися в указанных статьях Трудового кодекса Российской Федерации, представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию или по инициативе работодателя и по разным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск… *Оспариваемые положения ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации сами по себе не могут рассматриваться как нарушающие какие-либо конституционные права и свободы заявительницы…*» (курсив мой. – **Е.Е.**).

Более сложной является проблема, когда Конституционный Суд РФ выносит спорные определения, разрешая вопрос по существу. Так, 21 декабря 2000 г. Конституционный Суд РФ принял Определение № 275-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Новичковой Татьяны Николаевны на нарушение ее конституционных прав ч. 1 ст. 211 Кодекса законов о труде Российской Федерации». В процессе рассмотрения Конституционным Судом РФ в пленарном заседании данной жалобы было установлено, что решением Ханты-Мансийского городского суда Тюменской области Т.Н. Новичковой, уволенной за совершение проступка, несовместимого с требованиями, предъявляемыми к личным, нравственным качествам сотрудника органов внутренних дел, было отказано в иске о восстановлении на работе, поскольку она обратилась в суд за разрешением трудового спора по истечении месячного срока, установленного ч. 1 ст. 211 КЗоТ Российской Федерации. Суд при этом не признал причины пропуска срока уважительными. Конституционный Суд РФ пришел к выводу: «Оспариваемая норма не может рассматриваться как нарушающая конституционные права заявительницы, а ее жалоба не может быть признана допустимой». Какие же доводы приводит Конституционный Суд РФ? Первый, что «часть 1 ст. 211 КЗоТ Российской Федерации соотносится с положением ст. 37 (ч. 4) Конституции Российской Федерации о признании права на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения. Предусмотренный ею для обращения в суд по делам об увольнении месячный срок направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на труд в случаях незаконного расторжения работодателем трудового договора и право на защиту от безработицы». Второй, на мой взгляд, еще более спорный, что «установив такой, а не более продолжительный срок, законодатель учел как интерес работодателя, связанный с под-

бором кадров, так и интересы нового работника, занявшего спорную должность и подлежащего увольнению в случае удовлетворения иска прежнего работника о восстановлении на работе».

В то же время, во-первых, ст. 37 Конституции РФ лишь признает «право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, целью которых, думаю, прежде всего является защита нарушенных трудовых прав в возможно короткие сроки. Во-вторых, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом. Статья же 211 КЗоТ РФ не содержала нормы о том, что пропуск работником срока для обращения в суд является самостоятельным основанием для отказа в иске. Например, п. 2 ст. 199 ГК РФ устанавливает, что «истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске». В-третьих, способ защиты нарушенных прав работника – «восстановление на работе» тождествен способу защиты гражданских прав – «восстановлению положения, существовавшего до нарушения права» (ст. 12 ГК РФ). Полагаю, восстановление трудовых прав уволенного работника, существовавших до нарушения права, вряд ли можно ставить в зависимость от трудовых прав «нового» работника. В соответствии с п. 6 ст. 33 КЗоТ РФ администрация обязана была расторгнуть трудовой договор с «новым» работником в случае «восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу». В-четвертых, данная проблема чрезвычайно актуальна и в настоящее время, так как ст. 392 ТК РФ вновь на этот вопрос не отвечает. Согласно данной статье, «работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки… При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом». На практике возникает целый ряд вопросов, на который законодатель не ответил. Первый: как должен поступать суд в случае пропуска работником срока для обращения в суд без уважительных причин? Второй: нужно ли суду принимать к рассмотрению требование о защите нарушенных трудовых прав работника независимо от истечения срока обращения в суд? (Например, согласно п. 1 ст. 199 ГК РФ, «требование о защите нарушенного права принимается к рассмотрению судом независимо от истечения срока исковой давности».) Третий: последствия нарушения работником срока обращения в суд применяются судом только по заявлению ответчика или по собственной инициативе? (Например, «исковая давность применяется судом только по заявлению стороны в споре», п. 2 ст. 199 ГК РФ.) Четвертый: в какой судебной инстанции можно заявлять о нарушении работником срока обращения в суд? (Так, п. 2 ст. 199 ГК РФ такое право представляет стороне лишь до вынесения судебного решения, то есть в суде первой инстанции.) Пятый: последствия нарушения срока обращения в суд одинаковы для работников и работодателей? Шестой: возможно ли восстановление срока обращения в суд для работодателя? Статья 205 ГК РФ, например, предусматривает возможность восстановления срока исковой давности лишь для граждан и только по обстоятельствам, «связанным с личностью истца (тяжелая болезнь, беспомощное состояние, неграмотность и т.п.)». Как представляется, на все эти и возможные другие вопросы может и должен ответить законодатель по аналогии с нормами, содержащимися в ГК РФ.

Что же делать правоприменителям до того, когда правотворческие органы восполняют пробел в трудовом праве? Некоторые судьи, думаю, рассматривая трудовые споры, по межотраслевой аналогии применяют ст. 195 – 208 ГК РФ. Однако эти нормы, во-первых, регулируют гражданские отношения, связанные с исковой давностью, а не трудовые отношения, возникающие в связи со сроками обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Во-вторых, согласно ст. 2 ГК РФ, гражданское законодательство регулирует только гражданские отношения. В-третьих, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом, регулирующим данные правоотношения (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ). Думаю, при таком подходе до восполнения законодателем пробела в трудовом праве возможно только рассмотрение спора по существу. Косвенно такой вывод подтверждается и Определением Конституционного Суда РФ от 22 июня 2000 г. № 168-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы ОАО «Термотрон» на нарушение конституционных прав и свобод ч. 3 ст. 211 Кодекса законов о труде Российской Федерации», согласно которому «ч. 3 ст. 211 КЗоТ Российской Федерации, по сути, относится к нормам, регулирующим условия, порядок и сроки реализации данного конституционного права, и *направлена не на ограничение, а на расширение гарантий судебной защиты прав и интересов участников трудовых споров* (курсив мой. – **Е.Е.**) в случае пропуска ими по уважительной причине сроков для обращения в суд с заявлением о разрешении трудового спора».

19 февраля 2004 г. Конституционный Суд РФ принял Определение № 54-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Смирнова Николая Георгиевича на нарушение его конституционных прав положением ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации». Н.Г. Смирнов, работавший фрезеровщиком в ОАО «Водтрансприбор», был уволен за прогул без уважительных причин в связи с невыходом на работу по уборке территории предприятия,

на которую он был переведен на основании ч. 1 ст. 74 ТК РФ. Решением Приморского районного суда г. Санкт-Петербурга, оставленным без изменения Судебной коллегией по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда и Верховным Судом РФ, действия работодателя были признаны законными. В своей жалобе в Конституционный Суд РФ Н.Г. Смирнов оспаривал конституционность ч. 1 ст. 74 ТК РФ, полагая, что она не соответствует ст. 15 (ч. 4), 37 (ч. 1 и 2) и 55 (ч. 3) Конституции РФ. Конституционный Суд РФ, находя ст. 74 ТК РФ соответствующей Конвенции МОТ № 29 от 28 июня 1930 года «О принудительном или обязательном труде», ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 года, считает, что положения данной Конвенции «по существу воспроизведены в ч. 1, 2 и 4 ст. 4 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которыми принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия) – запрещен; к принудительному труду не относится работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнение, голод, землетрясение, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части». Кроме того, по мнению Конституционного Суда РФ, ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации закреплен ряд требований, направленных на защиту трудовых прав работника в случае временного перевода на другую работу без его согласия, выполнение которых обязательны для работодателя: оплата не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 1), осуществление перевода работника на работу, требующую более низкой квалификации, с его письменного согласия (ч. 3). Следовательно, делает вывод Конституционный Суд РФ, оспариваемое Н.Г. Смирновым положение ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации, рассматриваемое в системной связи с другими его положениями, а также нормами Конвенции МОТ № 29 от 28 июня 1930 года, само по себе не нарушает какие-либо конституционные права и свободы или запрет принудительного труда, закрепленный в ст. 37 (ч. 2) Конституции Российской Федерации.

Вместе с тем, во-первых, согласно ч. 3 ст. 74 ТК РФ, работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия. Н.Г. Смирнов работал фрезеровщиком и был переведен «на работу по уборке территории предприятия». Во-вторых, в ч. 1 ст. 74 ТК РФ в одном ряду (через запятую) с работой или службой, требуемой в условиях чрезвычайных обстоятельств (для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества), к сожалению, находится также и другое основание – «для замещения отсутствующего работника». Думаю, перевод фрезеровщика – квалифицированного работника на работу «по уборке территории предприятия» весьма сложно соотнести с работой, требуемой в условиях чрезвычайных обстоятельств. При таком подходе норма о временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости «для замещения отсутствующего работника» представляется весьма спорной с точки зрения ч. 2 ст. 37 Конституции РФ и Конвенции МОТ № 29 от 28 июня 1930 года, запрещающих принудительный труд, то есть труд без согласия работника. Согласно ст. 2 Конвенции МОТ № 29 термин «принудительный или обязательный труд» означает *всякую работу или службу*, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг, за определенными исключениями, установленными в данной статье, например, кроме работы или службы, требуемой в условиях чрезвычайных обстоятельств. К таким исключениям из общего правила Конвенция МОТ № 29 не относит временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости «для замещения отсутствующего работника».

В этой связи весьма показательным является п. 17 Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: «При применении ст. 74 Кодекса, допускающей временный перевод работника по инициативе работодателя на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации в случае производственной необходимости, следует иметь в виду, что в соответствии с п. 1 ст. 1 Конвенции МОТ № 29 1930 г. о принудительном или обязательном труде (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г.) Российская Федерация обязалась упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах, т.е. всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (п. 1 ст. 2 Конвенции). При этом в силу пп. «д» п. 2 ст. 2 названной Конвенции, а также ч. 4 ст. 4 Кодекса не является принудительным трудом всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия, как то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений, а также в иных случаях, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения.

Учитывая названные положения, работодатель вправе переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).

Вместе с тем исходя из указанных положений Конвенции МОТ о принудительном или обязательном труде, предусмотренных ч. 1 ст. 74 Кодекса, временный перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника может быть признан обоснованным при условии, что это было вызвано чрезвычайными обстоятельствами (пп. «д» п. 4 Конвенции, ч. 4 ст. 4 ТК РФ), или когда непринятие указанных мер могло привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю и тому подобным последствиям».

В-третьих, на практике возник и другой вопрос: может ли работник без письменного согласия быть переведен на работу, требующую более высокой квалификации, в случае производственной необходимости? Например, в связи с болезнью главного бухгалтера организации возможно ли перевести на эту должность в «случае производственной необходимости» заместителя главного бухгалтера? Исходя из изложенных выше правовых аргументов, думаю, нельзя. На мой взгляд, перевод на другую работу (за исключением случаев, предусмотренных ст. 2 Конвенции МОТ № 29) возможен только с письменного согласия работника.

19 февраля 2004 г. Конституционный Суд РФ принял также и Определение № 55-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Антонова Александра Алексеевича на нарушение его конституционных прав положением ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации», повторив аргументы, изложенные в Определении № 54-О.

Еще больше теоретических и практических вопросов возникает в случаях, когда Конституционный Суд РФ своим более поздним определением ограничивает действие ранее принятого Постановления. Так, ранее названным Постановлением Конституционного Суда РФ от 4 февраля 1992 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 1.1 ст. 33 КЗоТ РСФСР» Конституционный Суд РФ вполне правомерно п. 1.1 ст. 33 КЗоТ РСФСР признал не соответствующим Конституции РСФСР. Вместе с тем Определением Конституционного Суда РФ от 3 октября 2002 г. № 233-О разъяснено, что распространение изложенной в настоящем Постановлении правовой позиции, касающейся всех работников, чьи трудовые правоотношения реализовались в рамках трудового договора, заключенного на общих основаниях, на лиц, обладающих специальным правовым статусом, недопустимо.

Однако сам КЗоТ РФ содержал лишь ст. 3, согласно которой только «труд членов колхозов и иных кооперативных организаций регулируется их уставами, а также законодательством, относящимся к колхозам и иным кооперативным организациям». В теории права традиционно рассматривается проблема ограничительного толкования правовых норм. Видимо, настало время изучать и другую проблему: ограничительного толкования судебного решения. Согласно, например, ст. 200 ГПК РФ, «после объявления решения суд, принявший решение по делу, не вправе отменять или изменять его. Суд может по своей инициативе или по заявлению лиц, участвующих в деле, исправить допущенные в решении суда описки или явные арифметические ошибки». В соответствии со ст. 179 АПК РФ только «в случае неясности решения арбитражный суд, принявший это решение, по заявлению лица, участвующего в деле, судебного пристава-исполнителя, других исполняющих решение арбитражного суда органов, организации *вправе разъяснить решение без изменения его содержания*» (курсив мой. – **Е.Е.**).

«Государственная власть в Российской Федерации осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную» (ст. 10 Конституции РФ). Отсюда, на мой взгляд, суды являются прежде всего правоприменительными органами и только в случае пробелов действительно выполняют некоторые своеобразные «квази» правотворческие функции. Думаю, в соответствии с Конституцией РФ суды могут лишь преодолевать пробелы в каждом конкретном споре (ad hoc), вырабатывать определенную судебную практику – правовые положения, которые в силу правовой природы суда не должны быть обязательными для других судов, а тем более для правотворческих органов, а могут ими лишь учитываться в правоприменительной и правотворческой деятельности. В противном случае уже суды будут выполнять несвойственную им правотворческую функцию, нарушая принцип разделения властей.

Конституционный Суд РФ по своей правовой природе также суд. Да, специализированный. Да, суд, имеющий свои правовые особенности. Но – суд! Компетенция Конституционного Суда РФ исчерпывающе установлена Конституцией РФ и Федеральным конституционным законом «О Конституционном Суде Российской Федерации». Следовательно, Конституционный Суд РФ имеет право рассматривать дела, только отнесенные к его рассмотрению, и принимать постановления и определения в пределах своей компетенции. В соответствии с устоявшейся доктриной в процессуальном праве, действующими процессуальными кодексами России, наконец, ст. 71 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российс-

кой Федерации» итоговое решение Конституционного Суда Российской Федерации по существу… именуется постановлением… Все иные решения Конституционного Суда Российской Федерации, принимаемые в ходе осуществления конституционного судопроизводства, именуются определениями. Таким образом, определения Конституционного Суда РФ – это не решения суда по существу спора. В этой связи трудно согласиться с В.И. Анишиной, полагающей, что обязательные для судов правовые позиции Конституционного Суда РФ могут содержаться не только в результативной части постановления, но также и в мотивировочной части постановления и даже в отказных определениях и определениях о прекращении производства по делу. Такая позиция В.И. Анишиной и, к сожалению, широко распространенная практика Конституционного Суда РФ, достаточно часто принимающего определения с так называемым «положительным правовым содержанием», как представляется, не соответствуют и практике Европейского суда по правам человека, который выносит решения по существу постановления, в некоторых случаях по ускоренной процедуре, не останавливаясь на промежуточных определениях суда, так как до рассмотрения спора по существу правовая позиция судами и судьями не может быть высказана.

В этой связи считаю возможным рассматривать правовые позиции Конституционного Суда РФ (а равно и иных судов) в качестве не норм права – самостоятельных источников права, а актов толкования, производных от буквального смысла Конституции РФ и федеральных законов, динамически развивающейся судебной практики по трудовым спорам как вне связи с конкретным делом (ч. 2 ст. 125 Конституции РФ), так и в связи с конкретным спором (ч. 4 ст. 125 Конституции РФ). В теории права толкование права принято рассматривать как уяснение имеющейся нормы для себя и ее разъяснение для других. На мой взгляд, к сожалению, некоторые специалисты проводят знак равенства между толкованием, конкретизацией и правотворчеством. Такая весьма спорная теоретическая позиция может привести судебные и правотворческие органы к серьезным негативным практическим последствиям. «Понятие толкования применимо только по отношению к процедурам целенаправленной смысловой интерпретации знаковых текстов, – справедливо отмечает И.П. Малинова. – Толкование предполагает внешнюю ориентированность, нацеленность не только на извлечение некоторого смысла, но и на презентацию, обоснование его в другом сознании… Толкование всегда имеет дискурсивный, логически опосредованный характер и связано с манипулированием смыслами, которые не всегда совпадают с внутренним текстом»[9].

Таким образом, толкование права – это только уяснения для себя и разъяснение для других действительного смысла нормы. Конкретизация нормативных правовых актов предполагает необходимость их предварительного толкования, но характеризуется детализацией, углублением и уточнением имеющихся правовых норм. Наконец, правотворчество – восполнением пробелов в нормативных правовых актах. Как представляется, суды могут только толковать правовые нормы. Конкретизацией же нормативных правовых актов и правотворчеством вправе заниматься лишь правотворческие органы. Отсюда возникают серьезные сомнения в возможности признания судом правовых норм не- действительными (ст. 13 ГК РФ), недействующими (ст. 253 ГПК РФ), не подлежащими применению, утратившими юридическую силу. На мой взгляд, суд как правоприменительный орган может лишь признать правовую норму не соответствующей правовой норме, имеющей более высокую юридическую силу, а правотворческий орган, принявший данную правовую норму, обязан исполнить решение суда и признать ее утратившей силу, недействующей и т.п.

[9] Малинова И.П. Юридическая герменевтика и правопонимание. Екатеринбург, 1999. С. 31.

УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ДОСУДЕБНОМ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

С.Ю. Чуча, зав. кафедрой трудового права Омского государственного университета, доцент, кандидат юридических наук

Статьей 27 ТК РФ установлено, что социальное партнерство осуществляется, в частности, в форме участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Следует отметить, что представители работников и работодателей участвует не только в досудебном разрешении трудовых споров (в КТС), как указано в ст. 27 ТК РФ, но и во внесудебном (в примирительной комиссии, с участием посредника, в трудовом арбитраже). Более того, содержание данной формы социального партнерства может существенно расшириться, если законодателем будут восприняты предложения по паритетному участию представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров в суде[1], когда заседатели, участвующие в рассмотрении конкретного дела, назначаются из списков, формируемых представителями названных сторон партнерства.

Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров, на наш взгляд, не сводится лишь к созданию КТС и рассмотрению в ней спора. Тем не менее мы начнем изложение материала именно с этого основного вопроса, урегулированного сравнительно более подробно (хотя и недостаточно четко), нежели иные аспекты досудебного разрешения споров.

Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении индивидуальных трудовых споров многостадийно. Можно выделить, по крайней мере, две стадии:

1) участие названных сторон социального партнерства в создании КТС;

2) участие представителей работников и работодателей в разрешении спора в КТС.

Можно говорить о принудительном исполнении решения КТС как третьей стадии досудебного разрешения спора. Однако к теме нашего исследования она не имеет отношения, поскольку на этой стадии исполнение решения осуществляется государством, представители работников и работодателей в этом процессе участия не принимают. Принудительное исполнение решения КТС упомянуто нами лишь постольку, поскольку наличие этой стадии досудебного разрешения индивидуального трудового спора отличает участие представителей сторон партнерства в рассмотрении спора в КТС от иных способов разрешения индивидуального трудового спора.

Что касается первой стадии, то участие представителей работников и работодателей в ее прохождении носит, как правило, разовый характер и в подавляющем большинстве случаев завершается созданием КТС, срок действия которой законом не установлен. На практике КТС избирается на срок действия коллективного договора. Если не возникает никаких непредвиденных обстоятельств, требующих ротации состава комиссии, замены выбывших ее членов, то возвращение на первую стадию не потребуется.

Вторая стадия состоит в постоянном участии представителей сторон в разрешении конкретных индивидуальных трудовых споров.

Принимая ТК, законодатель вернулся к прервавшейся традиции паритетного формирования КТС работниками и работодателем, гораздо больше соответствующей принципам социального партнерства, нежели создание комиссии одной стороной (работниками), как это было до недавнего времени.

[1] Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе РФ //Хозяйство и право. 2003. №№ 8.

Инициативу в создании комиссии по трудовым спорам могут проявить как работники, так и работодатель. КТС образуется из равного числа их представителей. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением общим собранием или конференцией трудового коллектива организации. Представители работодателя назначаются руководителем организации.

После того как комиссия будет сформирована, ее члены из своего состава должны избрать председателя и секретаря.

Речь шла о КТС организации. По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы и в структурных подразделениях. При этом они создаются и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации, и рассматривают трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Необходимо подчеркнуть, что полноценные КТС могут быть созданы только в организациях. Все трудовые споры работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц (в том числе и предпринимателей) рассматриваются непосредственно в суде (ст. 308 ТК). Не предусматривает закон рассмотрения споров комиссиями в религиозных организациях (ст. 348 ТК РФ), судей (ч. 1 ст. 26 Федерального закона от 14 марта 2002 г. № 30-ФЗ «Об органах судейского сообщества в Российской Федерации»[2]), прокуроров (ст. Федерального закона «О прокуратуре»[3]), вообще государственных служащих (п. 2 ст. 9 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации»[4]).

Нормы, регламентирующие процедуру создания КТС, сгруппированы в одну статью ТК. Соответственно, и урегулированы оказались лишь основные моменты процедуры. Такой способ правового регулирования рассчитан на добросовестных участников общественных отношений. В этом случае предложенные законодателем правила достаточны для достижения результата. Если же предположить недобросовестность сторон, то предложенные нормы могут привести к блокированию создания КТС и, как следствие, невозможности осуществления на конкретном предприятии исследуемой формы социального партнерства.

В отличие от примирительной комиссии, формируемой сторонами коллективного трудового спора на равноправной основе, КТС создается из равного числа представителей работников и работодателей (ч. 2 ст. 402, ч. 1 ст. 384 ТК РФ). Требование о равном числе представителей сторон само по себе может повлечь возникновение разногласий. Ведь если из ст. 384 ТК следует, что минимально КТС может состоять из двух человек (по одному от стороны), то ее максимальный состав законом не ограничен. Поэтому, прежде чем избирать (назначать) представителей в комиссию, сторона – инициатор создания КТС в идеале должна выяснить мнение второй стороны по вопросу о количественном составе комиссии. Без этого работодателю нецелесообразно первому назначать своих представителей в КТС, поскольку собрание работников может не согласиться с его мнением о составе этого органа. Так, приказ генерального директора ГУП «Электролинии» о назначении трех представителей работодателя при избрании двух представителей работников был опротестован прокурором и впоследствии отменен, комиссия создана в соответствии с требованиями ТК[5]. Чтобы избежать подобной ситуации, работодателю правильно будет дождаться соответствующего решения собрания работников, после чего назначить своих представителей в числе, равном избранному на собрании, поскольку единоличному исполнительному органу объективно гораздо проще «увязать» свое решение с решением собрания.

Не так давно, в период действия КЗоТ, нам приходилось быть свидетелями ситуации, когда в состав вышестоящего профсоюзного органа выбирались все члены профсоюза, что делало практически невозможным расторжение с ними трудового договора. Соответствующим правом пользовались новые профсоюзы. Отсутствие в законе указания на максимальное число представителей сторон в КТС тоже могло бы повлечь похожее злоупотребление правом со стороны работников и их представителей. Однако установленный ТК уровень гарантий для членов КТС не позволяет сколь-либо серьезно говорить о злоупотреблении ими, поскольку они сводятся (помимо предоставления оплачиваемого свободного времени для участия в работе КТС) лишь к необходимости учета мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по некоторым основаниям (ч. 2 – 3 ст. 171, ст. 373 ТК РФ). Сама по себе гарантия независимости, предусмотренная ч. 3 ст. 171 ТК, весьма прозрачна. При этом она еще и реализована может быть не всегда. Во-первых, ей невозможно воспользоваться, когда в организации отсутствует первичная профсоюзная организация. Во-вторых, сомнительно, что профсоюзная организация, представляемая выборным профсоюзным органом, будет отстаивать интересы работника, не являющегося членом профсоюза, при реализации полномочий, предоставленных ст. 373 ТК РФ. В-третьих, эта гарантия не распространяется на лиц, назначенных в комиссию

[2] СЗ РФ. 2002. № 11. Ст. 1022; 2003. № 27 (ч. 2). Ст. 2710.

[3] СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; 1999. № 7. Ст. 878; № 47. Ст. 5620; 2000. № 2. Ст. 140; 2001. № 53 (ч. 1). Ст. 5018; 2002. № 26. Ст. 2523; № 40. Ст. 3853.

[4] СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990; 1999. № 8. Ст. 974.

[5] Викторов И. Прокурорский надзор //Кадровик. 2003. № 7. С. 42.

работодателем, поскольку в ч. 3 ст. 171 ТК речь идет о работниках, избранных в состав КТС.

При таком уровне гарантий действительно нет необходимости нормативно закреплять предельную численность комиссии. В то же время коллективным договором могут быть предусмотрены меры дополнительной защиты членов КТС. Необходимым видится при увольнении представителя работников в КТС учитывать мнение избравшего (делегировавшего) их органа – собрания, конференции (представительного органа)[6].

Что же касается соответствующих гарантий представителям работодателя, то они, на наш взгляд, не требуются. По сути, члены комиссии лишь представляют интересы делегировавших их сторон партнерства, они не должны преследовать собственных целей. Ненадлежащее выполнение представителем этого требования неприемлемо, а потому и защищать особым образом представителя работодателя не следует. Защита была бы необходима, имей вторая сторона возможность влиять на такого представителя, чего действующее законодательство не допускает. Напротив, работодатель может повлиять на члена КТС, представляющего работников, поскольку законом для последнего предусмотрены определенные гарантии.

Поэтому с точки зрения процедуры создания КТС и гарантий прав ее членов нормы ТК в полной мере соответствуют принципам социального партнерства, чего нельзя сказать о процедуре принятия решения по трудовому спору.

Когда можно считать завершенной первую стадию участия представителей сторон партнерства в досудебном разрешении трудовых споров? Данный вопрос не является отвлеченным, так как следует определиться, с какого времени необходимо предоставлять установленные ч. 2 – 3 ст. 171 ТК РФ льготы, во-первых, и когда работник вправе требовать рассмотрения спора КТС, во-вторых.

Что касается второй стороны проблемы. До принятия ТК следовало бы говорить о том, с какого момента работник лишается права обратиться за разрешением некоторых категорий трудовых споров непосредственно в суд, но сейчас данная проблема утратила актуальность в связи с установлением альтернативной подведомственности трудовых споров[7]. В то же время обращение в КТС временно «блокирует», отодвигает во времени право работника на судебную защиту. Как указал Пленум Верховного Суда РФ в п. 2 Постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[8], лицо, считающее, что его права нарушены, самостоятельно выбирает способ защиты и вправе либо первоначально обратиться в КТС (за исключением дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением – в суд, либо сразу обратиться в суд. Если спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд. Иными словами, избрав способ защиты с использованием КТС, работник не может изменить свое решение и реализовать право на судебную защиту до истечения установленного законом срока рассмотрения последнего.

Еще одна «блокирующая» конституционное право на судебную защиту норма касается споров о возмещении ущерба, причиненного работнику работодателем. Согласно ч. 3 ст. 235 ТК, заявление о возмещении такого вреда направляется работодателю, который в десятидневный срок принимает решение. Лишь при несогласии работника с последним или неполучении ответа, он вправе обратиться в суд. Только в этом случае несоблюдение досудебного порядка или непредставление подтверждающих его прохождение документов может стать формальным основанием оставления судом иска без рассмотрения (ч. 1 ст. 135, ст. 222 ГПК РФ). Позиция законодателя, который, с одной стороны, устраняет обязательный досудебный порядок разрешения трудовых споров в целом, а с другой – устанавливает таковой для отдельного их вида, выглядит непоследовательной и лишь создающей неоправданные препятствия к реализации трудящимися конституционного права на судебную защиту. Представляется, что правило ч. 3 ст. 235 ТК нуждается в корректировке: от обязательного обращения к работодателю до предъявления иска в суд следует отказаться. Но и при действующей редакции названной статьи отсутствие доказательств предварительного обращения к работодателю не должно, по нашему мнению, стать препятствием для обращения за защитой нарушенного права в юрисдикционный орган. Отказ в рассмотрении спора по этому основанию будет противоречить Конституции РФ, а потому и ч. 3 ст. 235 ТК не должна применяться в соответствии с п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Подчеркнем принципиальные различия между названными нормами, препятствующими обращению работника в суд. В первом случае последний сам выбирает способ защиты и вновь обретает право на обращение в суд через 10 дней независимо от действия или бездействия КТС. Во втором – за него все решил законодатель. Если применять ч. 3 ст. 235 ТК, работник, не обратившийся к руководителю (или не собравший доказательств такого обращения), никогда не сможет реализовать конституционное право на судебную защиту, что, на наш взгляд, неприемлемо.

---

[6] Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003. С. 352.

[7] К слову, судебные органы не сразу восприняли отмену обязательного досудебного порядка разрешения индивидуальных трудовых споров. На необходимость его прохождения указывается, например, в Обобщении практики применения трудового законодательства //Бюллетень судебной практики Омского областного суда. 2003. № 1. С. 12 – 13.

[8] Российская газета. 2004 г. 8 апреля.

Что касается необходимости применения норм ст. 373 ТК при увольнении члена КТС, то законодатель в ч. 3 ст. 171 ТК не связывает этот вопрос с завершением формирования комиссии, началом ее работы. Данная гарантия распространяется на избранных в состав комиссии лиц, т.е. с момента принятия соответствующего решения собранием (конференцией) работников. Таким же образом следует решать вопрос и в отношении работников, делегированных в состав комиссии. Исследуемая гарантия распространяется на них с момента принятия решения представительным органом. Буквальное толкование ч. 3 ст. 171 ТК в данном случае недопустимо, поскольку повлечет за собой появление двух категорий представителей работников в комиссии: избранных и пользующихся названной гарантией и делегированных, на которых ч. 3 ст. 171 ТК не будет распространяться. Ведь последние формально не являются избранными ни с момента делегирования, ни с момента утверждения такого решения.

Сохранение среднего заработка за время участия в работе комиссии законодатель также не связывает с завершением процесса ее формирования. В то же время и воспользоваться гарантией, предусмотренной ч. 2 ст. 171 ТК, работники смогут, на наш взгляд, не с момента их избрания, но со времени, когда члены комиссии будут назначены и второй стороной. Именно после формирования обеих сторон КТС можно вести речь об участии в работе последней (хотя бы в форме избрания председателя, заместителя и секретаря). До этого возможны лишь консультации представителей одной из сторон с целью выработки общей позиции относительно регламента КТС, избрания председателя и т.п.

Что же касается права работника требовать рассмотрения трудового спора, то таковое возникает с момента окончательного завершения процедуры формирования КТС – избрания председателя и секретаря комиссии (ч. 5 ст. 384 ТК РФ). В силу ч. 6 ст. 387 ТК на заседании комиссии ведется протокол, который подписывается секретарем и председателем (заместителем председателя) КТС, а потому без избрания названных лиц невозможно легально оформить результаты рассмотрения спора.

Вторая стадия участия представителей работников и работодателя в досудебном разрешении трудовых споров состоит, собственно, в рассмотрении конкретных индивидуальных трудовых споров в КТС. Для характеристики данной формы социального партнерства имеют значение два момента: 1) кворум, необходимый для рассмотрения спора и принятия решения; 2) порядок принятия решения комиссией.

Установленные ТК правила допускают в обоих случаях нарушение паритета при разрешении спора, но в то же время не противоречат принципам социального партнерства.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих каждую из сторон (ч. 5 ст. 387 ТК). Комиссия принимает решение большинством голосов присутствующих членов комиссии (ч. 1 ст. 388). Указанные правила допускают ситуацию, когда решение фактически будет принято одной стороной. Это может произойти при любом отклонении от равенства числа присутствующих на заседании представителей сторон.

Однако, во-первых, это утверждение относится преимущественно лишь к крупным предприятиям, где состав КТС является значительным. На малых предприятиях, формирующих комиссии в минимальном составе, неявка одного члена вообще сделает невозможным проведение заседания.

Во-вторых, ситуация, когда решение фактически принимает одна сторона, не будет нарушать принципа социального партнерства. Ведь каждая из сторон обладает всеми возможностями надлежащего исполнения обязанностей ее представителей в комиссии. И если члены КТС пропускают заседания последней, то претензии следует адресовать не второй стороне социального партнерства, представители которой в КТС адекватно исполняют свои обязанности, а к своим собственным представителям.

И наконец, в-третьих, КТС сейчас является действительно социально-партнерским органом, деятельность которого направлена на досудебное урегулирование спора. При этом в деятельности КТС объективно заинтересованы обе стороны партнерских отношений и конкретного трудового спора. Одни, чтобы избежать гораздо более формализованной судебной процедуры, другие – уплаты судебных расходов. Обе стороны заинтересованы в быстром разрешении разногласий, достижении консенсуса между сторонами спора в КТС с тем, чтобы избежать и затягивания процесса, и понесения судебных расходов.

По изложенным основаниям, учитывая, что любая из сторон обладает безусловным правом обратиться за разрешением спора в суд, не следует ожидать принятия доминирующей на заседании КТС стороной заведомо незаконного и несправедливого решения, а поэтому нет оснований рассматривать анализируемые правила ТК как противоречащие принципам социального партнерства в части паритетного принятия решений. Тем не менее было бы желательным принятие решения КТС совместно представителями работников и работодателей (по одному голосу от стороны). При этом решение не может быть принято, если стороны не пришли к единому мнению[9].

Сказанное в полной мере относится и к правилу о принятии КТС решений тайным голосованием. В малых комиссиях тайное голосование будет не более чем формальностью. В значительной по составу опять же встанет вопрос об от-

[9] Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. Защита трудовых прав работников //Человек и труд. 2003. № 8. С. 50.

ветственности представителей перед направившими их в комиссию субъектами. Неясно, зачем законодатель ввел правило о тайном голосовании. Ведь оно не позволяет в большинстве случаев скрыть позицию члена КТС; не дает легальной возможности лицу, не согласному с решением, выразить свою позицию (как в этом случае решать вопрос о направлении того или иного человека в состав КТС после истечения срока ее действия, если таковой установлен?); создает неоправданные процедурные трудности (изготовление бюллетеней, перерыв в работе после исследования обстоятельств каждого спора для проведения тайного голосования).

Поэтому желательным представляется исключение правила о тайном голосовании и возвращение в этой части к прежней процедуре принятия решения КТС (открытое голосование).

Трудовой кодекс не определил срока полномочий КТС. Тем не менее нет оснований полагать, что он не может быть установлен сторонами социального партнерства. Наиболее подходящим при этом представляется предложение обусловить срок полномочий комиссии периодом действия коллективного договора. Ведь тогда представителей работников в КТС можно избрать на том же собрании (конференции), которое созывается для утверждения коллективного договора[10].

Конечно, собрание может и не определять срок полномочий КТС. Отсутствие соответствующего решения будет означать действие комиссии в течение неопределенного времени. Но в этом случае мы можем столкнуться с ситуацией, когда в КТС не останется ни одного избранного работниками члена. Все они будут делегированы представительным органом взамен выбывших. Причем они могут не утверждаться собранием (конференцией), поскольку срок такого санкционирования полномочий делегированных членов КТС законом не установлен.

Сказанное выше позволяет согласиться с утверждением, что с принятием ТК РФ КТС приобретает черты своего рода постоянно действующего арбитража, создаваемого сторонами трудовых отношений, в который они добровольно обращаются, признавая тем самым обязательный характер решения комиссии по спору[11], если таковое не будет ими оспорено в суде в той или иной форме (обращение в суд за защитой нарушенного права).

В связи с такой характеристикой КТС возникает вопрос: возможна ли реализация исследуемой формы социального партнерства вне рамок создания и работы комиссии по трудовым спорам в том ее виде, что предусмотрен гл. 60 ТК РФ? Представляется, что стороны партнерства на предприятии могут создавать другие органы, обладающие правовыми признаками добровольного арбитража, и в ином порядке, нежели предусмотрен гл. 60 ТК. Правовые последствия разрешения в них индивидуальных трудовых споров будут мало отличаться от соответствующих действий, совершаемых в КТС.

Основные черты КТС как органа социального партнерства следующие:

1) создание совместно работниками и работодателем;

2) участие двух сторон социального партнерства в принятии решения по спору;

3) добровольное обращение работника в КТС;

4) обращение в суд при несогласии с решением КТС;

5) возможность добровольного исполнения решения комиссии;

6) возможность принудительного исполнения решения комиссии.

В случае создания соответствующего по функциям (разрешение индивидуальных трудовых споров) органа на паритетных началах предпринимателем без образования юридического лица и работниками, ему будут присущи большинство признаков, свойственных КТС и названных выше. Этот орган по разрешению индивидуальных трудовых споров создается работником и работодателем; решение по каждому спору принимается совместно представителями обеих сторон; обращение за разрешением спора в него будет добровольным; при несогласии с решением любая сторона спора может обратиться за защитой нарушенного права в суд; решение может быть исполнено добровольно.

Отличие будет состоять лишь в шестом признаке. Документ, аналогичный удостоверению КТС, не может быть выдан, а если он и будет выдан, то не может быть принят судебным приставом-исполнителем для исполнения, не может исполняться принудительно, поскольку такого рода исполнительный документ не предусмотрен законом. Но принудительное исполнение решения КТС соответствующими государственными органами не имеет отношения к социальному партнерству, это в чистом виде публичные отношения, состоящие в реализации государством одной из его функций.

Поэтому допустимо говорить о возможности создания во всех организациях и предпринимателями без образования юридического лица совместно с работниками паритетных органов по разрешению индивидуальных трудовых споров, подобных КТС, но отличающихся от предусмотренной гл. 60 ТК комиссии по процедуре создания, порядку принятия решения по спору. Причем эти органы могут в большей степени соответствовать принципам социального партнерства. Например, может быть предусмотрено принятие решения при достижении согласия представите-

[10] Скобелкин В.Н. Индивидуальные трудовые споры. Омск, 2002. С. 16 – 17.
[11] Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003. С. 726.

лей сторон в таком органе (одна сторона – один голос), а не большинством голосов присутствующих на заседании членов, как это предусмотрено сейчас для КТС.

Такой орган, возможность создания которого социальными партнерами не запрещена законом, будет в полной мере легальным. Его деятельность будет действительно направлена на примирение, достижение компромисса между спорящими сторонами, поскольку решение не может быть исполнено принудительно, но только добровольно. Для этого требуется, чтобы сторона спора, обязанная произвести определенные действия, в полной мере осознала свою неправоту в споре и согласилась совершить не только требуемое законом, но и справедливое, может быть, и в ответ на уступки второй стороны спора. Решения такого органа вполне уместно было бы называть рекомендациями.

Завершая исследование участия работников и работодателей в досудебном разрешении индивидуальных трудовых споров, следует отметить, что это лишь один аспект такой формы социального партнерства, как участие представителей сторон последнего в разрешении трудовых споров. Второй аспект, предусмотренный действующим законодательством, – это внесудебное разрешение коллективных трудовых споров, которое также осуществляется органами социального партнерства.

На сегодняшний день не соответствует принципам социального партнерства и не может рассматриваться как его форма разрешение индивидуальных трудовых споров судом. Но ситуация может измениться в случае создания системы трудовых судов, составы которых должны образовываться с учетом принципов социального партнерства. При этом вполне может быть заимствован опыт Германии, где долгое время успешно функционирует система трудовых судов[12]. Российский трудовой суд в этом случае должен рассматривать спор в составе председательствующего – профессионального судьи и двух заседателей – по одному от объединений работников и работодателей. Конечно, может быть воспринят и опыт иных стран, где существует трудовая юстиция (промышленные суды Великобритании, где судьи-непрофессионалы отбираются председателем суда из списков, составляемых министром труда после консультаций с профсоюзами и организациями работодателей; суды по трудовым спорам во Франции, где судьи избираются сторонами партнерства, и т.д.[13]), однако построение подобия немецкой системы трудовой юстиции, отличающейся завидной эффективностью, в гораздо большей степени соответствует российской правовой традиции.

Создание трудовой юстиции в России на принципах трипартизма – достаточно длительный процесс, требующий значительных материальных, организационных и кадровых ресурсов. Однако элементы социального партнерства могут быть в относительно короткий срок внедрены в действующую сейчас систему судебного разрешения индивидуальных трудовых споров. Для этого следует согласиться с предложением о внесении изменений в гл. 14 ГПК РФ или принять федеральный закон о возможности рассмотрения трудового спора в районном суде в составе трех судей. В этом случае один из судей будет осуществлять правосудие на профессиональной основе, а двое других – отбираться из особых списков народных заседателей в порядке, установленном ст. 2 Федерального закона «О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации»[14], с той лишь разницей, что выдвижение кандидатур в эти списки производится собраниями (конференциями) или объединениями работников и работодателей района, на территорию которого распространяется юрисдикция суда[15]. Непреодолимых препятствий для этого мы не видим.

[12] Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М., 1999. С. 296 – 300.
[13] Там же. С. 291 – 314.
[14] СЗ РФ. 2000. № 2. Ст. 158.
[15] Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. Защита трудовых прав работников. С. 45 – 46.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Б.Г. Збышко, канд. экон. наук, доцент, советник Российской Федерации 1-го класса

Социально-трудовые отношения в сфере охраны труда в настоящий период формируются под воздействием целого ряда изменений в общественно-политической жизни страны, в числе которых:

- переход от планово-административной экономики к рыночной;
- становление федерализма, регулирующего взаимоотношения федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- вхождение России в сообщество европейских государств и развитие международного экономического сотрудничества.

В сфере охраны труда переходный период к рыночной экономике характеризуется частичным сохранением элементов управления, типичных для планово-административной экономики, и одновременно созданием элементов управления рыночного характера. К нормам законодательства, не в полной мере согласующимся с новыми социально-экономическими условиями, относятся нормы, в соответствии с которыми предоставляются компенсации.

В то же время уже входят в жизнь рыночные элементы управления, которые снижают роль системы списков. Так, очевидно, что в перспективе будет принят закон о досрочных профессиональных пенсиях, основанный на принципах государственного обязательного социального страхования, и тариф страхового взноса будет увязан с уровнем профессионального риска. Будет ликвидирована заинтересованность работодателей в необоснованном расширении круга лиц, пользующихся правом на досрочное пенсионное обеспечение, и создан дополнительный мотив стимулирования работодателей улучшать условия труда.

В Российской Федерации на начальном этапе находится становление таких характерных для рыночной экономики элементов социально-трудовых отношений, как страховые методы защиты занятого населения и социальное партнерство. Развитие федерализма, возрастание роли государственных органов управления субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в социально-экономическом развитии регионов приводят к усилению социального партнерства как важнейшего механизма регулирования социально-трудовых отношений, в том числе и в сфере охраны труда.

Наконец, развитие международного экономического сотрудничества, подготовка к вступлению России в ВТО и ЕС предполагают ориентацию на общепризнанные нормы международного права, конвенции и рекомендации МОТ по охране труда и таким образом влияют на формирование социально-трудовых отношений.

Следует подчеркнуть особенность социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, которая обусловлена тем, что субъектом этих отношений является работник, выступающий, с одной стороны, как трудовой ресурс, фактор экономического развития, а с другой – являющийся одновременно субъектом общественного развития, удовлетворение растущих духовных и материальных потребностей которого (в том числе потребности в благоприятных условиях труда) является целевой установкой общественного производства. Иначе говоря, при рассмотрении проблем охраны труда приходится иметь дело с человеком, включенным в трудовой процесс как работник и одновременно выступающим как получатель социальных благ и услуг.

ПРИ РАССМОТРЕНИИ ПРОБЛЕМ ОХРАНЫ ТРУДА ПРИХОДИТСЯ ИМЕТЬ ДЕЛО С ЧЕЛОВЕКОМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС КАК РАБОТНИК И ОДНОВРЕМЕННО ВЫСТУПАЮЩИМ КАК ПОЛУЧАТЕЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ БЛАГ И УСЛУГ

Как известно, соотношение между экономическими результатами материального производства и затратами на социальную сферу можно представить в такой логической последовательности – полученные, «приращенные» экономические результаты сферы материального производства, например прирост бюджетных средств, являются источником средств, направляемых в социальную сферу на развитие образования, здравоохранения, улучшение материального обеспечения неработающих членов общества (пенсионеров, инвалидов и т.д.). Естественно, что это не однонаправленный процесс, так как социальная сфера оказывает обратное воздействие на материальное производство.

Для сферы охраны труда затруднительно представить разделение этих двух этапов: сначала рост эффективности производства, а потом решение социальных задач улучшения условий и охраны труда. Эти процессы, как правило, идут одновременно, поскольку техническое перевооружение производства, внедрение новой техники и технологии вызывают рост производительности труда и изменяют условия и охрану труда. Двойственная роль человека отражается на характере социально-трудовых отношений в сфере охраны труда и вызывает затруднения в решении многих проблем, особенно это заметно в вопросе определения источника и размера средств, необходимых для коренного улучшения условий труда.

Исходной и основополагающей нормой в сфере охраны труда является конституционное право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, предусмотренное ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации является базовым законодательным актом, определяющим правоотношения субъектов социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. В статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации указано, что исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основным принципом в регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда признается «обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены…».

Субъекты социально-трудовых отношений на уровне предприятия находятся в определенных взаимоотношениях не только по взаимосвязи работодатель – работник, но и по линии работник – работник. Последняя взаимосвязь находит отражение в сфере охраны труда в участии работников в общественном контроле соблюдения их прав и законных интересов. Согласно ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации, в организациях создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ

Наиболее важны для управления охраной труда на предприятии социально-трудовые отношения между работодателем и работниками. Эти отношения не строятся только по принципу господство – подчинение. Диктат работодателя, навязывающий определенный уровень условий и охраны труда, существенно ограничен законодательством по охране труда, включающим развернутую систему законов и иных нормативных правовых актов и контроль их выполнения. Иначе говоря, в социально-трудовых отношениях работодателя и работника в сфере охраны труда существенную роль играет регламентация посредством норм и правил, утверждаемых органами государственной власти. Эта регламентация должна быть развита на основе социального партнерства, направленного на обеспечение согласования интересов работников и работодателей. Социальное партнерство учитывает общность интересов работодателей и работников в повышении эффективности (прибыльности) деятельности в любой сфере общественного производства. В повышении дохода предприятия заинтересован не только работодатель как собственник предприятия, но и работник. Рост доходов организации является основой роста оплаты за счет фонда оплаты труда и прибыли, направляемой на потребление в виде премий, вознаграждений по итогам работы за год, за выслугу лет, материальной помощи. Прибыль предприятия позволяет расширить предоставление услуг социального характера (питание, отдых) и улучшить условия труда.

Можно предположить, что с позиции общности интересов в повышении эффективности производства и одновременно создания благоприятных условий и улучшения охраны труда работников необходимым этапом является обоснование экономически и технически достижимого уровня условий труда. Этот уровень может быть закреплен в коллективных договорах и соглашениях для последующего претворения в жизнь. Однако со времени плановой командной экономики сложилось управление охраной труда, основанное на регламентации социально-трудовых отношений в охране труда со стороны государства в виде системы государственных нормативных правовых требований охраны труда без экономического обоснования. Упор на управление ох-

раной труда посредством выполнения требований, правил, норм прослеживается в разделе X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации. В статье 211 главы 34 указано, что «государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности».

Сохранившаяся с прошлых времен регламентация социально-трудовых отношений в области охраны труда особенно ярко проявляется в действующих до ныне списках № 1 и 2 производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях; списках производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день; перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда. Эти списки и перечни действуют без дополнительных подтверждений вредности условий труда и обоснования эффективности предоставления компенсаций в указанных размерах.

Обязанности по выполнению государственных требований в области охраны труда возлагаются на работодателя в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации. В статье перечислены 24 обязанности, выполнение которых должно создать безопасные условия труда. При этом следует отметить, что «безопасные условия труда, по определению ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации, – это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов». Иначе говоря, заложена идеология «минимизации риска» при условии выполнения нормативных требований по охране труда.

Высокий уровень государственной регламентации социально-трудовых отношений в сфере охраны труда является следствием той решающей роли, которую государство играет в управлении охраной труда. Государство осуществляет роль гаранта конституционных прав работников на труд в условиях безопасности и гигиены труда (ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации) и выполняет функцию законодателя системы государственного управления охраной труда, а также защитника этих прав посредством создания и функционирования государственных органов надзора и контроля за выполнением законодательства по охране труда.

Кроме того, государство в условиях плановой командной экономики было практически единственным работодателем и остается крупным работодателем до настоящего времени. В этом своем качестве оно является субъектом социально-трудовых отношений, а на организации государственной формы собственности распространяются все государственные требования по охране труда, закрепленные в законодательстве.

Рассмотрение характера социально-трудовых отношений в сфере охраны труда показывает, что их становление в условиях перехода от плановой экономики к рыночной связано с преодолением жесткой регламентации социально-трудовых отношений со стороны государственных органов власти. Это связано и с развитием взаимодействия работодателя и работников в рамках системы социального партнерства с тем, чтобы работник в большей мере стал субъектом социально-трудовых отношений, а не объектом регулирования, с введением экономических методов в управление охраной труда. Низкий уровень развития социального партнерства и неразвитость экономических методов управления охраной труда свидетельствуют о том, что в настоящее время социально-трудовые отношения в сфере охраны труда сохранили в основном дореформенный характер и еще предстоит формирование обновленных, регулируемых по-новому социально-трудовых отношений.

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА ЯВЛЯЕТСЯ СЛЕДСТВИЕМ ТОЙ РЕШАЮЩЕЙ РОЛИ, КОТОРУЮ ГОСУДАРСТВО ИГРАЕТ В УПРАВЛЕНИИ ОХРАНОЙ ТРУДА

Для выявления проблем формирования обновленных социально-трудовых отношений в сфере охраны труда и их регулирования полезно поставить вопрос: в чем принципиальное отличие этих отношений в рыночной экономике от социально-трудовых отношений в плановой административно-командной экономике и как эти отличия отражаются в механизме регулирования охраны труда на государственном уровне и на уровне предприятий?

Очевидно, что такой важный элемент регулирования, как система утверждаемых санитарно-гигиенических нормативов по условиям и охране труда, правил и инст-

рукций по технике безопасности, не претерпевает изменения вслед за изменениями в организационно-правовых формах организаций и формах собственности на средства производства. Уровень обязательных санитарно-гигиенических норм зависит от степени их разработанности медико-биологическими науками, от успехов науки и техники, дающих методы защиты от воздействия вредных факторов производственной среды, правда, к сожалению, и порождающих новые вредности.

Развитие производительных сил общества является источником экономических ресурсов, определяющих возможную степень выполнения санитарно-гигиенических норм. С этих позиций нормативы в области охраны труда аналогичны социальным нормативам в сфере социального обеспечения, количественная и качественная определенность которых во многом определяется экономическими возможностями общества.

В отличие от инвариантности санитарно-гигиенических норм в ходе становления рыночной экономики и различных форм собственности существенные изменения происходят в социально-трудовых отношениях работодателя и работников.

Особенно ярко возникающие проблемы проявляются в вопросе о необходимости выделения финансовых ресурсов на улучшение условий и охраны труда и на возмещение вреда, причиненного работнику при исполнении им трудовых обязанностей. С этими обстоятельствами связано возрастание роли таких методов в управлении охраной труда, как соглашения и коллективные договоры между работодателями и работниками в лице их полномочных представителей, страхования профессиональных рисков и экономических методов, позволяющих вводить экономические рычаги, побуждающие работодателей принимать меры по улучшению условий труда.

Именно введение этих методов регулирования характеризует принципиальное отличие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда рыночной экономики от социально-трудовых отношений, существовавших ранее в нашей стране.

Развитие коллективно-договорных отношений, в том числе и в сфере охраны труда, особенно характерно для последнего десятилетия. На правовой основе Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» и других законов получила развитие многоуровневая система заключения двух- и трехсторонних соглашений и в рамках отдельных организаций – коллективных договоров.

Более чем в 60 субъектах Российской Федерации разработаны, приняты и действуют законы, направленные на регулирование института социального партнерства, регулирование на его основе социально-трудовых отношений, включая и сферу охраны труда.

В 1999 г. принят основополагающий Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ (далее – Закон) с некоторыми изменениями и дополнениями, который определяет единые правила управления охраной труда[1].

Раздел X Трудового кодекса Российской Федерации включает значительную часть норм Закона. Однако указанный Закон продолжает действовать и, согласно ст. 423 Трудового кодекса Российской Федерации, подлежит применению постольку, поскольку не противоречит Трудовому кодексу.

Следует отметить, что Закон содержит ряд норм, не инкорпорированных в текст Трудового кодекса, среди которых:

– подробно определены полномочия в области охраны труда государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а также органов местного самоуправления;

– закреплены основные положения о государственной экспертизе условий труда;

– установлена ответственность за выпуск и поставку продукции, не соответствующей требованиям охраны труда, и др.

Данный Закон не утрачивает своей актуальности еще и потому, что сфера его действия несколько шире, чем сфера действия Трудового кодекса (ст. 11). Он распространяется также на членов кооперативов, студентов и учащихся образовательных учреждений, военнослужащих, граждан, отбывающих наказание по приговору суда, при участии указанных лиц в производственной и иной хозяйственной деятельности или производственном обучении (ст. 2 Закона)[2].

В дальнейшем эти несоответствия необходимо будет ликвидировать в целях совершенствования работы в организациях по улучшению условий труда и активизации превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Хозяйствующие субъекты ставят и реализуют свои цели в соответствии с природой рыночной экономики. Конечным результирующим показателем их хозяйственной деятельности выступает чистая прибыль. Цель обеспечения охраны труда – сохранение жизни и здоровья работников – по отношению к цели хозяйствующего субъекта выступает ограничителем и неотъемлемой частью условия успешного ведения хозяйственной деятельности. Несовпадение целей уже предполагает необходимость механизма согласования интересов работодателей, преследующих свои экономические цели, и наемных работников, заинтересованных не только в экономических результатах хозяйствования, но и в защите здоровья и трудоспособности.

Практический опыт промышленно развитых стран свидетель-

[1] Более подробно см.: Комментарий к Федеральному закону «Об основах охраны труда в Российской Федерации». – М.: ИИЦ «АЛЬФА-КОМПОЗИТ», 2001 г. 144 с.

[2] Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: Дело, 2003. С. 425.

ствует, что действенным механизмом согласования несовпадающих интересов, методом разрешения противоречий может быть социальное партнерство, регулирующее социально-трудовые отношения.

Однако главная роль в определении стратегии и тактики обеспечения безопасных условий и гигиены труда принадлежит государству: законодательная власть устанавливает рамки и нормы; исполнительная – организует их соблюдение, а также контроль и надзор, а судебная – рассматривает возникающие конфликты, случаи нарушения действующего законодательства и обеспечивает справедливое правосудие.

Правовые основы, регулирующие социально-трудовые отношения в сфере охраны труда, представлены в табл. 1.

В ходе становления рыночной системы хозяйствования в России за последнее десятилетие возросла роль коллективно-договорного регулирования проблем охраны труда как элемента регулирования социально-трудовых отношений, характерного для экономики рыночного типа. Коллективно-договорное регулирование позволяет согласовывать интересы работодателей и работников в сфере охра-

Таблица 1

Правовые основы регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда

№	Дата	Наименование закона и иного нормативного правового акта	Примечание
		Конвенция МОТ № 81 об инспекции труда (1947 г.)	
		Конвенция МОТ № 148 о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация, 1977 г.)	
		Конвенция МОТ № 152 о технике безопасности и гигиене труда (портовые работы, 1979 г.)	
		Конвенция МОТ № 155 о безопасности и гигиене труда (1981 г.)	
		Конвенция МОТ № 162 об асбесте (1986 г.)	
	12.12.1993 г.	Конституция Российской Федерации	
197-ФЗ	30.12.2001 г.	Трудовой кодекс Российской Федерации	
181-ФЗ	17.07.1999 г.	Об основах охраны труда в Российской Федерации	
165-ФЗ	16.07.1999 г.	Об основах обязательного социального страхования	
125-ФЗ	24.07.1998 г.	Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	
2490-1	11.03.1992 г	Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»	
176-ФЗ	24.11.1995 г.	Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»	
10-ФЗ	12.01.1996 г.	Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»	
175-ФЗ	23.11.1995 г.	Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»	
2-ФКЗ	17.12.1997 г.	Федеральный конституционный закон «О Правительстве Российской Федерации»	
3-ФКЗ	31.12.1997 г.	Федеральный конституционный закон «О внесении изменений и дополнений в Федеральный конституционный закон «О Правительстве Российской Федерации»	
93-ФЗ 196-ФЗ	01.05.1999 г. 30.12.2001 г.	Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»	
31-ФЗ 112-ФЗ 116-ФЗ	21.03.2002 г. 25.07.2002 г. 25.07.2002 г.	Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»	
92-ФЗ	01.05.1999 г.	Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»	
156-ФЗ	27.11.2002 г.	Федеральный закон «Об объединениях работодателей»	

ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ – ОДИН ИЗ НАИБОЛЕЕ ДЕЙСТВЕННЫХ РЫЧАГОВ ПО СОТРУДНИЧЕСТВУ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И КОЛЛЕКТИВОВ РАБОТНИКОВ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ОХРАНЫ ТРУДА

ны труда с учетом рентабельности предприятия, возможности выделения финансовых и материальных ресурсов для улучшения условий труда, фактического состояния условий и охраны труда.

Практически во всех соглашениях и договорах имеются разделы по регулированию социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002 – 2004 годы приняты обязательства по совершенствованию социальной защиты, в том числе по социальному страхованию и обеспечению прав по охране труда, промышленной и экологической безопасности. В выполнении принятых обязательств активная роль отведена государственным органам исполнительной власти по труду на федеральном уровне и в субъектах Российской Федерации.

Практически во всех видах соглашений, заключенных на разных уровнях регулирования социально-трудовых отношений, имеются разделы по охране труда.

Охват социально-трудовых отношений коллективно-договорным регулированием, включая и сферу охраны труда, по всем предприятиям Российской Федерации составляет всего 5%[3]. Здесь наблюдается большой пробел в сфере малого и среднего бизнеса.

При этом опасные условия труда и профессиональные риски распространены в большей степени на мелких и средних предприятиях, что объясняется ограниченностью имеющихся у них средств и технических возможностей.

Нельзя забывать также и о том, что значительная часть предприятий малого и среднего бизнеса работает в неформальном секторе экономики и официальные правила по охране и гигиене труда там практически не действуют, а их соблюдение практически не контролируется инспекционными службами. Указанные факторы в сочетании с плохо налаженной системой учета и регистрации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний маскируют реально возрастающие производственные опасности, связанные с трудовой деятельностью.

Заключение коллективных договоров в организациях – один из наиболее действенных рычагов по сотрудничеству работодателей и коллективов работников в решении проблем охраны труда.

Коллективные договоры являются локальными правовыми актами, в которых оговариваются вопросы охраны труда, предоставление компенсаций работникам за работу во вредных и тяжелых условиях труда, выдача средств индивидуальной защиты, финансирование намеченных мероприятий.

До настоящего времени при заключении коллективных договоров многие организации придерживаются рекомендаций по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах (письмо Департамента охраны труда РФ от 23 января 1996 г. № 38-11).

Анализ коллективных договоров при уведомительной регистрации показывает, что при их заключении не всегда придерживаются рекомендаций Минтруда России по примерному содержанию раздела по охране труда.

Например, в Тюменской области в половине поступивших на уведомительную регистрацию коллективных договоров выявлены положения, противоречащие законодательству об охране труда, большинство коллективных договоров не имеет соглашения по охране труда. В некоторых коллективных договорах отсутствует раздел «Охрана и условия труда» или его содержание недостаточно конкретизировано, не определены финансовые затраты на реализацию мероприятий по охране труда. Во многих коллективных договорах соглашение по охране труда предваряется оговоркой «при наличии средств» или «в зависимости от финансовых возможностей», что делает их декларативными.

В коллективные договоры часто не включаются перечни профессий и работ, при выполнении которых работнику в соответствии с действующим законодательством бесплатно должны выдаваться спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты. Не указывается периодичность и нормы их выдачи.

В Ленинградской области вопросы обеспечения средствами индивидуальной защиты постоянно контролируются при уведомительной регистрации коллективных договоров организаций. При этом обращается внимание на наличие в разделе «Условия и охрана труда» коллективных договоров пунктов о приобретении и обеспечении работающих средствами индивидуальной защиты. Обращается внимание на наличие приложений к коллективным договорам (списков или перечней профессий ра-

---

[3] Социальное партнерство и Трудовой кодекс Российской Федерации: Учебно-методическое пособие / Под общей редакцией д. э. н., профессора, заслуженного экономиста РФ Зубковой А.Ф. – М.: Министерство труда и социального развития РФ, Центр социального диалога между субъектами трудовых отношений, 2003. С. 103.

ботников, которым выдаются средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами), а также на наличие в соглашениях по охране труда сумм на приобретение средств индивидуальной защиты.

В Архангельской области на стадии уведомительной регистрации коллективных договоров выявлены следующие недостатки:

- использование устаревших законодательных и нормативных актов по охране труда; невыполнение рекомендаций Минтруда России по примерному содержанию раздела «Условия и охрана труда»;
- отсутствие мероприятий по улучшению условий и охраны труда женщин и лиц моложе 18 лет;
- недостаточное финансирование мероприятий в бюджетных организациях (организации здравоохранения, образования).

Следует отметить положительный опыт участия региональных центров охраны труда в работе по заключению коллективных договоров и соглашений по охране труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Вопросы социального партнерства рассматриваются и решаются практически во всех региональных центрах охраны труда, но все-таки из всех можно выделить особенно два центра, где эта проблема является предметом особого внимания, являясь одним из главных направлений деятельности: областной учебно-методический, исследовательский Центр охраны труда и социального партнерства при правительстве Нижегородской области и Центр охраны труда, промышленной безопасности, социального партнерства и профессионального образования г. Санкт-Петербурга.

Особым импульсом для развития этой работы в Нижегородской области послужил областной Закон «О социальном партнерстве» от 27.04.1999 г. № 4-З, которым регламентируется взаимосвязь и взаимодействие сторон, участвующих в заключении соглашений всех уровней: от коллективного договора до отраслевого, регионального и территориального соглашений. В нем также законодательно закреплена положительная практика взаимодействия органов исполнительной власти, объединения профсоюзов и работодателей при решении важнейших социально-экономических вопросов.

Важное место в системе социального партнерства в Нижегородской области занимают отраслевые тарифные соглашения. Практика показала возможность предусматривать в соглашениях вопросы оплаты и охраны труда, сохранения и создания новых рабочих мест. Областной Центр охраны труда и социального партнерства совместно с Департаментом труда и советом профсоюзов Нижегородской области постоянно проводит учебно-практические семинары, организует консультативно-методическую работу с главами администраций городов и районов области, руководителями организаций, профсоюзным активом и коллективами работников на местах по разъяснению необходимости и важности заключения соглашений и коллективных договоров, их роли в регулировании социально-трудовых отношений, формировании условий труда, становлении системы социального партнерства. Семинары проводят опытные, высококвалифицированные преподаватели-практики, адвокаты, судьи областного суда, руководители и специалисты федеральных министерств.

Одновременно, как свидетельствуют данные о деятельности Федеральной инспекции труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации, в организациях допускаются нарушения законодательства в сфере охраны труда. В течение 2003 г. органами Федеральной инспекции труда было проведено свыше 157 тысяч проверок по охране труда, в процессе которых выявлено свыше 1,6 млн нарушений трудовых прав работников в области охраны труда.

По данным Госкомстата России, численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, в основных отраслях экономики за последние годы имеет тенденцию к росту. К началу 2003 г. в Российской Федерации почти каждый шестой работал в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

К НАЧАЛУ 2003 Г. В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПОЧТИ КАЖДЫЙ ШЕСТОЙ РАБОТАЛ В УСЛОВИЯХ, НЕ ОТВЕЧАЮЩИХ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИМ НОРМАМ.

По оперативным сведениям Федеральной инспекции труда, в 2003 г. в Российской Федерации в организациях всех отраслей экономики в результате несчастных случаев на производстве погибли 4897 человек (в 2002 г. – 5865), в том числе 352 женщины (в 2002 г. – 475) и 18 несовершеннолетних (в 2002 г. – 36). В разрезе федеральных округов данные приведены в табл. 2.

Из приведенных данных вытекает, что в последние годы наметилась положительная тенденция в снижении смертельного травматизма. Более четкую картину о состоянии травматизма со смертельным исходом за последние почти десять лет поможет представить сравнение данных официальной и ведомственной статистики по травматизму с летальным исходом за период с 1995 по 2003 гг.

Таблица 2

Данные о несчастных случаях на производстве со смертельным исходом

Федеральные округа Российской Федерации	Кол-во пострадавших со смертельным исходом					
	2002 год			2003 год		
	Всего	в том числе		Всего	в том числе	
		женщин	н/л*		женщин	н/л*
Центральный	1247	114	9	1040	67	2
Приволжский	1225	99	9	1097	87	10
Сибирский	1003	74	8	781	53	-
Южный	700	73	6	565	67	1
Уральский	599	42	0	505	23	2
Северо-Западный	597	51	2	482	34	2
Дальневосточный	494	22	2	427	21	1

Данные по докладу Федеральной инспекции труда о работе по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства в 2003 году (с. 50);
н/л* – несовершеннолетние.

Ниже приведены данные о смертельном травматизме на производстве в Российской Федерации за период с 1995 по 2003 гг. по трем источникам: данным Федеральной инспекции труда (ФИТ), статистическим данным Госкомстата России (ГКС) и ведомственным данным Фонда социального страхования Российской Федерации (ФСС).

Различия данных по смертельному травматизму, приведенных в табл. 3, обусловлены неполным охватом отраслей экономики Госкомстатом России (осуществляются только выборочные наблюдения), а также разной методологией сбора данных.

Данные Федеральной инспекции труда свидетельствуют о положительной динамике показателя смертельного травматизма в период 1995 – 1998 гг. и в 2002 – 2003 гг. Хочется верить, что это не случайность, а результат принимаемых мер по улучшению условий и охраны труда, который является началом положительной динамики по данному показателю.

Однако это только начало в добром и нужном направлении снижения травматизма, потому что сравнение отечественной статистики по травматизму с данными в странах с развитой экономикой (Германия, Франция, Великобритания, Финляндия, Канада, США) свидетельствует, что у нас он на порядок выше[4].

До настоящего времени экономисты спорят по поводу экономической эффективности от внедрения мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда. Одни утверждают о безусловной выгодности, а другие спорят с ними, доказывая, что практически посчитать точно экономическую выгодность охраны труда невозможно. Хочу присоединиться ко второй группе ученых в том, что они совершенно правы: до настоящего времени ни у нас в стране, ни в мире в целом нет надежной, выверенной методики расчета цены человеческой жизни[5].

В то же время не могу согласиться с теми, кто утверждает, что внедрение передовых технологий, иных мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, – дело невыгодное. Считаю, что сохранение человеческой жизни и здоровья трудящихся – главная выгода, а посчитать и правильно сопоставить затраты на охрану труда и конечную эффективность – дело за малым: соответствующими экономико-математическими методами расчета.

Рассмотрение вопросов практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда посредством социального диалога показывает, что Россия находится в начале пути развития этого механизма решения социальных проблем. Социальный диалог содержит потенциальные воз-

Таблица 3

Производственный травматизм с летальным исходом за период с 1995 по 2003 гг., чел.

Истчник данных	Годы								
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
ФИТ	6881	6399	5391	4908	5728	5984	6194	5803	4897
ГКС	6789	5378	4734	4296	4259	4404	4368	3920	…
ФСС	…	…	…	…	…	4548	5755	5715	5180

Примечание. Отточие означает отсутствие данных.

[4] Экономика труда: Учебно-методическое пособие. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). – М.: ЗАО «Финстатинформ», ИТД ЗАО «КноРус», 2002. С. 208.

[5] Эту точку зрения подтверждают факты о возмещении семьям вреда, причиненного смертельным исходом производственного травматизма, аварий и техногенных катастроф, военных действий и т.д. (Чернобыль, Чечня, смерть горняков в Ростовской и Кемеровской областях, аварии в Бхопале и над Боденским озером и т.д.), в совершенно различных денежных суммах.

можности создания практически действующего механизма согласования интересов двух сторон – работодателей и работников в области условий и охраны труда на разных уровнях управления. Успех в развитии социального диалога в сфере охраны труда зависит от ряда обстоятельств.

Во-первых, от изменения ментальности работников наемного труда, отхода от пассивного восприятия имеющегося неблагоприятного уровня условий труда и перехода к активному отстаиванию своих конституционных прав на труд в условиях безопасности и гигиены путем объединения в профсоюзы и выдвижения требований по улучшению условий и охраны труда в соглашениях и коллективных договорах.

Во-вторых, поскольку создание благоприятных условий труда признано одним из приоритетных направлений государственной политики, то государство должно активнее вмешиваться во все аспекты управления охраной труда, в том числе должно усилить свое участие в сфере социального партнерства на основе внесения изменений в действующее законодательство.

Необходимы меры по усилению роли исполнительных органов по труду, их отход от позиции, что развитие партнерства – дело профсоюзов. Необходимо усилить значение уведомительной регистрации соглашений и коллективных договоров. В настоящее время органы по труду при уведомительной регистрации обращают внимание на формальную сторону, то есть фиксируют соотношение норм трудового законодательства и норм, зафиксированных в коллективных договорах и в соглашениях. Возвращаются на доработку и не проходят уведомительную регистрацию те договоры, в которых не соблюдаются нормы законодательства, или если условия коллективных договоров и соглашений ухудшают положение работников по сравнению с законодательно установленным. Если же таких нарушений не наблюдается, то коллективные договоры или соглашения регистрируются. Следствием такого порядка является то, что значительная часть регистрируемых документов в разделе «Охрана труда» содержит простое изложение ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда» без привязки к конкретным проблемам отраслей и предприятий. Формально в соглашениях имеются обязательства по условиям и охране труда, но фактически такие соглашения не оказывают воздействия на решение проблем в этой сфере социально-трудовых отношений.

Для исправления такого положения следует внести изменения в Закон «О коллективных договорах и соглашениях», предоставить право исполнительным органам по труду, регистрирующим соглашения и коллективные договоры, не только констатировать выполнение требований ст. 3 и 4 Закона «О коллективных договорах и соглашениях», но и рекомендовать принятие реальных, обоснованных и проверяемых обязательств по улучшению условий и охраны труда. Необходимость внесения такого изменения связана с необходимостью уточнения функций органов государственного управления охраной труда и необходимостью достижения консенсуса между правами и обязанностями органов управления разных уровней.

В ближайшем будущем предстоит:

– повысить роль коллективно-договорного регулирования в управлении охраной труда в организациях, обратив особое внимание органов местного самоуправления на необходимость и целесообразность заключения коллективных договоров на предприятиях малого бизнеса (многие конкретные предложения основаны на зарубежном опыте, см.: параграф 4.4);

– преодолеть декларативность многих трафаретных записей в разделе коллективных договоров (типа «повысить», «усилить», «активизировать»), заменив их конкретными мероприятиями, направленными на устранение причин несчастных случаев, имевших место в отчетном году, или вызвавших профессиональные заболевания у работников;

– использовать передовой зарубежный опыт (канадской провинции Квебек) по разработке и внедрению своего рода российского варианта «охранной производственной грамоты», которая должна вручаться работнику на стадии его трудоустройства и призвана постоянно напоминать ему (посредством занесения в нее периодических записей, например: о пройденном инструктаже по охране труда, медицинском осмотре, посещении цехового врача и т.д.) о важности соблюдения норм и правил гигиены труда;

– ввести обязательное финансово-экономическое обоснование мероприятий по улучшению условий труда, предусмотренных коллективными договорами, увязывая выделение финансовых ресурсов с конкретно поставленными задачами по приведению условий труда в соответствие с нормативными требованиями по охране труда;

– с учетом зарубежного опыта разработать действенный механизм расширения превентивных мер, особенно на участках с вредными и тяжелыми условиями труда, финансируемых за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– ориентировать стороны социального диалога на формирование социально ответственного бизнеса, внедрение международных стандартов системы менеджмента качества ИСО 9001, 9004, стандарта системы управления окружающей среды ИСО 14000 и стандарта профессионального здоровья и безопасности OHSAS 18001. В Российской Федерации разработка соответствующих стандартов только началась. В числе первых – система стандартов безопасности труда (ССБТ) ГОСТ Р 12.0.006 – 2002, содержащий общие требования к управлению охраной труда в организации, который ориентирован на международные стандарты.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ИХ СТАБИЛИЗАЦИИ

Л.Н. Анисимов, профессор, старший советник юстиции, зав. кафедрой юриспруденции Московского института международных экономических отношений

- ☑ **ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**
- ☑ **СТРУКТУРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИХ СУБЪЕКТОВ**
- ☑ **ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**
- ☑ **ПРОБЛЕМЫ СТАБИЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В процессе жизнедеятельности люди вступают друг с другом, органами государственной власти и управления, различными организациями в разного рода отношения: экономические, в том числе материальные, направленные на поддержание существования человека, идеологические и др. Исходя из того, что эти взаимоотношения носят волевой, сознательный характер, государство заинтересовано в их упорядочении и воздействии на них с помощью права.

Общественные отношения, урегулированные правом, характеризуются как правовые между их участниками в процессе реализации гарантированных законом предоставленных им прав и обязанностей.

Право, упорядочивая общественные отношения, стабилизируя, развивая и изменяя, придает им новое свойства, они становятся юридически значимыми, т.е. они регулируются и охраняются государством.

Разновидностью таких правоотношений являются трудовые правоотношения, которые в предусмотренных законом случаях являются основанием для возникновения материальной ответственности. Об этих и некоторых других отношениях и пойдет речь в данной главе.

Трудовое правоотношение является главным среди других видов правоотношений сферы трудового права, к которым в соответствии с предметом трудового права и ст. 1 ТК РФ относятся (наряду с трудовыми правоотношениями):

- правоотношения по организации труда и управлению трудом;
- правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройства граждан у данного работодателя;
- правоотношения по профессиональной подготовке,
- переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя, в том числе ученические;
- правоотношения по социальному партнерству в широком смысле этого понятия;
- правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда;
- правоотношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применению норм трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу;
- правоотношения процессуальные и процедурные по урегулированию индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Во всех указанных сферах трудового права, в том числе рассматриваемых нами трудовых отношениях юридическая связь их субъектов определяется нормами трудового законодательства, индивиду-

ально-трудовыми и коллективными договорами, соглашениями.

«Каждое трудовое правоотношение, – отмечает профессор В.Н. Толкунова, – характеризуется едиными для него субъектами, содержанием и основанием возникновения, определяющими в целом его самостоятельность в системе правоотношений. Нельзя соединять в одно правоотношение субъекты и содержание различных правоотношений, хотя и возникающие по поводу труда работников. Каждое из указанных девяти правоотношений сферы трудового права является самостоятельным, со своим содержанием прав и обязанностей его субъектов»[1].

Трудовые правоотношения возникают в результате воздействия норм трудового права на отношения по применению наемного труда, регулируемые нормами ТК РФ, в статье 15 которого дано понятие трудовых отношений. В ней указано, что это *«отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором»*.

В указанной статье определяется понятие трудового отношения. В этом определении выделяются признаки, позволяющие отграничить трудовые отношения от гражданских отношений, связанных с трудом. Эти признаки заключаются в следующем[2].

1. При трудовом правоотношении работник включается в конкретный трудовой коллектив, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, что несвойственно гражданско-правовым отношениям, связанным с трудом. Между тем подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в данной организации, означает, что волевая деятельность работника осуществляется в условиях кооперативного труда. Именно кооперативный труд определяет действие правовых норм, регламентирующих режим рабочего времени и времени отдыха, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, т.е. правовых институтов, специфических для трудового права.

2. Предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции в общем процессе данного производства, а предметом смежного гражданского правоотношения сам продукт труда (изобретение, книга в авторском договоре, исполненное произведение искусства и др.). Кроме того, в отличие от гражданско-правовых отношений, допускающих представительство, т.е. возможность одного лица, обладающего соответствующими полномочиями совершать те или иные действия от имени другого лица, работа, выполняемая в рамках трудовых отношений, всегда носит личный характер.

3. Трудовым отношениям, определенным в ст. 15 ТК, присущим является также признак возмездности. Выполнение работы по трудовому отношению во всех случаях предопределяет ответные действия работодателя – выплату за труд, вознаграждение в форме заработной платы. Специфика этого вознаграждения (в отличие от выплачиваемого за труд вне рамок трудового отношения) состоит в том, что оно осуществляется за живой затраченный труд и его результаты. При индивидуальном труде, также носящем возмездный характер, оплачивается только результат такой деятельности: выполненные услуги, изготовленные товары и др.

4. В трудовом отношении работодатель обязан обеспечить условия труда и его охрану в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Индивидуальный труд по гражданско-правовым отношениям осуществляется самостоятельно и по своему усмотрению. Лица, занимающиеся такой деятельностью, сами определяют условия выполнения той или иной работы, на которую они согласились.

Значение трудовых отношений трудно переоценить. *Во-первых*, они выступают в качестве формы выражения общественных отношений, возникающих в сфере применения труда. *Во-вторых*, в них реализуется воля государства. *В-третьих*, реализуются в этих отношениях также принципы и нормы трудового права.

Посвящая гл. 2 ТК РФ трудовым отношениям, сторонам, их правам и обязанностям, а также основаниям возникновения трудовых отношений, законодатель исходит из целей и задач трудового законодательства, которыми являются: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда и защиты прав и интересов работников и работодателей путем создания необходимых правовых условий достижения оптимального согласия интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Трудовое право определяет важнейшие параметры правоотношений: кто может выступать в качестве участников правоотношения, при каких условиях оно возникает, какие субъективные права и обязанности следует установить в данном конкретном случае. Соответствие конкретного правоотношения требованиям нормы права является его существенным признаком[3]. Когда связь субъектов

[1] Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2004. С. 61.

[2] Также см.: Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2004. С. 60 – 62; Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. М., 2004. С. 38 – 41.

[3] Подробнее, например, см.: Сырых В.М. Теория государства и права /Отв. ред. проф. С.А. Чибиряев. М., 1998. С. 270 – 275.

трудового отношения противоречит нормам трудового права или не основана на нем, она рассматривается как правонарушение либо является общественным отношением, не представляющим интереса для законодателя, в связи с чем и остается вне сферы правового регулирования.

Как уже отмечалось выше, отношения, не урегулированные нормами права (в том числе трудового), не могут порождать каких бы то ни было юридически значимых последствий, в частности, с применением наемного труда рассматриваются и разрешаются в общественном порядке без участия юрисдикционных органов государства.

В ином плане рассматриваются трудовые отношения, урегулированные нормами права. Так, работодатель, отказавшийся выполнить свои обязательства по трудовому договору относительно своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, принуждается действовать правомерно с помощью органов государства (судебных органов).

Трудовое правоотношение является сложным по своему содержанию, составу прав и обязанностей сторон. Оно всегда возникает из правомерного волеизъявления людей и вызывает предусмотренные законом последствия.

Трудовые правоотношения, как правило, представляют собой конкретную индивидуализированную связь между работником и работодателем. В формировании трудовых отношений, наряду с волеизъявлением работника и работодателя, следует учитывать локальные нормы коллективного трудового договора, который является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в конкретной организации (на предприятии, в учреждении).

В трудовом, как и в другом правоотношении конкретная связь между его участниками выражается через их субъективные права и обязанности, рассматриваемые ниже. Конкретная сторона трудового права является уполномоченной и имеет присущие ей субъективные права. Обе стороны трудового права обязаны действовать таким образом, чтобы обеспечить реализацию взаимных прав. Следовательно, трудовые правоотношения носят двусторонний характер. Каждый участник правоотношения выступает одновременно и управомоченным, и обязанным лицом. Он имеет право требовать исполнения обязанности от другого участника, поскольку сам исполняет в пользу его определенные действия.

ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ ВОЛЕВУЮ СВЯЗЬ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

Таким образом, **трудовое правоотношение** представляет собой волевую связь между работником и работодателем. Это означает, что регулируемые трудовым договором отношения неразрывно связаны с индивидуальной волей и сознанием его сторон (правоотношение становится возможным в результате совместного волеизъявления его сторон). К примеру, работник совершил нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Работодатель принял решение о применении дисциплинарного воздействия к работнику за нарушение дисциплины труда, что, однако, не презюмирует воли работника на дисциплинарное взыскание. Иными словами, при совершении дисциплинарного или иного правонарушения волевой акт (дисциплинарный проступок) совершает только одна из сторон трудового договора – работник, и его воля вовсе не направлена на установление правоотношения, возникающего в отношении применения мер дисциплинарного воздействия.

В таких случаях происходит смешение свойств юридического факта с правоотношением, возникшим на его основе. Известно, что юридические факты могут возникать и помимо воли людей. Так, случайное причинение вреда работнику может происходить помимо воли потерпевшего и причинителя вреда работодателя. Однако это не само правоотношение, а совершившееся событие служит основанием для возникновения конкретного правоотношения. Само же правоотношение возникает по воле потерпевшего работника, требующего взыскания определенных сумм за причинение ему вреда, а у работодателя возникает материальная ответственность за вред, причиненный работнику. В то же время потерпевший может простить причинителя вреда, не предъявлять ему исковых требований, и тогда никакого правоотношения по этому юридическому факту не возникает.

По способу реализации прав трудовые правоотношения подразделяются на *общерегулятивные*, *регулятивные* и *правоохранительные*[4].

Общерегулятивные возникают на основе норм конституционного права и принадлежат всем субъектам независимо от пола, возраста, национальности, социальных признаков. К числу этих правоотношений, безусловно, относится право свободно распоряжаться своими способностями к труду, включая *право на труд, право на зашиту чести, достоинства, деловой репу-*

[4] Возникающие и существующие в жизни правовые отношения крайне многообразны и могут быть квалифицированы в зависимости от оснований на различные виды. Мы выделили устойчиво сложившиеся в юридической литературе виды правоотношений. Также об этом, например, см.: Теория государства и права /Под ред. проф. В.К. Бабаева. М., 2002. С. 414 – 416.

тации и право на компенсацию морального вреда и др. Отличительная особенность общерегулятивных отношений состоит в том, что они не могут использоваться для отчуждения, передачи права от одного субъекта к другому: работник как субъект трудового права обладает конституционной правоспособностью от рождения и не может свои права передать, продать другим лицам даже тогда, когда не использует их. Именно поэтому нельзя передать другому право на труд или другие трудовые права – трудовые отношения признают лишь личное выполнение трудовой функции.

Правоотношения, которые регламентируются нормами трудового права и основаны на правомерных действиях их участников, признаются регулятивными. Так, заключение трудового договора на основе правил, установленных ТК РФ, предусматривает собой регулятивные отношения. Такие правоотношения и составляют суть трудовых отношений, суть трудового правопорядка, в их существовании и цивилизованном развитии заинтересовано общество.

Правоохранительные правоотношения возникают вследствие правонарушений. Они означают правовую связь между государственным органом, должностным лицом и правонарушителем в процессе выявления факта правонарушения и применения к правонарушителю юридической ответственности. Цель охранительных трудовых правоотношений – защита существующих в обществе, государстве нормально функционирующих трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Правоотношения по материальной ответственности и по трудовым договорам являются отношениями охранительного характера, так как связаны с трудовыми правоотношениями. Они у работника могут быть, а могут и не быть.

По трудовому праву материальная ответственность и работника, и работодателя является одним из видов юридической ответственности как санкция за трудовое правонарушение. Она отличается от материальной ответственности по гражданскому праву субъектами ответственности, ее условиями, а также размерами возмещения работником ущерба.

СТРУКТУРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИХ СУБЪЕКТЫ

Трудовые правоотношения имеют свою строго определенную структуру, т.е. совокупность составляющих его взаимосвязанных элементов. Как и иные правоотношения, их целесообразно рассматривать с позиции теории государства и права, согласно которой **структура (состав) правоотношений** включает такие элементы, как: субъект, объект, субъективное право и юридическая обязанность. Все они направлены на выполнение содержания конкретного правоотношения.

Субъект права как элемент правоотношения характеризуется особыми свойствами и играет достаточно активную роль в генезисе самого правоотношения. Согласно ст. 20 ТК РФ, сторонами (субъектами) трудовых отношений являются работник и работодатель, вступающие в трудовые отношения. Законодатель наделяет индивидуальных и коллективных членов общества (работников и работодателей) правом вступать в конкретные правоотношения или быть субъектами права, вступать в конкретные правоотношения и действовать сообразно установленным нормативно-правовым предписаниям, нормам права. В этих целях субъекты трудового права наделяются таким важным юридическим свойством, как правосубъектность.

В связи с тем, что не все субъекты в равной мере могут приобретать права и исполнять обязанности, правом определена группа физических лиц, которые в силу своего недостаточного умственного развития или психического заболевания не обладают свободной волей. Правосубъектность подразделяют на *правоспособность* и *дееспособность*.

Правоспособность понимается как предусмотренная нормами права способность лица иметь субъективные права и юридические обязанности. Деятельный аспект субъектов трудового права охватывается понятием *дееспособность*, которая понимается как способность субъектов права вступать в конкретные (в частности, трудовые) отношения и своими действиями приобретать права и обязанности. Осуществлять и использовать их.

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ ИМЕЮТ СВОЮ СТРОГО ОПРЕДЕЛЕННУЮ СТРУКТУРУ, Т.Е. СОВОКУПНОСТЬ СОСТАВЛЯЮЩИХ ЕГО ВЗАИМОСВЯЗАННЫХ ЭЛЕМЕНТОВ

Трудовая правосубъектность (трудовая праводееспособность и деликтоспособность) предусмотрена трудовым законодательством для каждого из возможных субъектов трудового права. Она понимается как признаваемая законом правоспособность быть участником конкретных правоотношений и выступать своеобразным правовым средством включения в сферу правового регулирования субъектов общественных отношений в области труда.

Работникам и работодателям дозволяется по своему усмотрению реализовывать предоставленные им права и свободы, а также исполнять возложенные на них юридические обязанности. У гражданина абсолютная (полная) трудовая правосубъективность по общему правилу наступает с 16-летнего возраста, когда он может самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду и уже на-

делен способностью отвечать за свои поступки (ст. 63 ТК РФ). Трудовая правосубъективность юридических лиц наступает в момент создания и наступает после их государственной регистрации (п. 3 ст. 49 и п. 2 ст. 51 ГК РФ).

Основное отличие правосубъективности работодателей как юридических лиц от правосубъективности граждан состоит в том, что она не в равной мере присуща разным работодателям. Правосубъективность последних определяется целями и задачами деятельности, закрепленными в их учредительных документах (уставах). Занятие непредусмотренной уставом деятельностью является основанием ликвидации юридического лица. Объем и содержание прав и обязанностей конкретных юридических лиц, таким образом, носит не всеобщий, а специальный характер.

Современное право знает три основания для ограничения дееспособности физических лиц: 1) малолетний возраст; 2) психическая болезнь; 3) решение компетентных органов государства в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

В трудовых отношениях в соответствии со ст. 63 ТК РФ правом вступления в трудовые отношения, как уже отмечалось, пользуются лица, достигшие 16-летнего возраста. В порядке исключения, предусмотренного этой статьей, в творческие организации могут приниматься при определенных условиях лица, не достигшие возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Наряду с соблюдением возрастных норм в трудовые отношения могут вступать лица только по собственной явно выраженной воле. Фактическая (реальная) способность реализовать трудовые обязанности зависит от конкретных возможностей и способностей человека к труду, в том числе от состояния его здоровья, включая психическое состояние.

Приговором суда работник может быть лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 45, 47 УК РФ).

Некоторые ограничения устанавливаются для лиц, поступающих на государственную службу. В частности, в соответствии со ст. 21 Федерального закона от 31 июля 1995 года № 119-ФЗ «Об основных государственных службах Российской Федерации»[5] гражданин по ряду обстоятельств не может поступить на государственную службу (например, наличие двойного гражданства, занятие предпринимательской деятельностью и др.).

Согласно ст. 281 ГПК РФ, суд может признать гражданина ограниченно дееспособным вследствие злоупотребления спиртными напитками или наркотическими веществами либо вследствие душевной болезни или слабоумия по заявлению членов его семьи, органа опеки и попечительства, психоневрологического учреждения.

Под ограничением дееспособности следует понимать, например, лишение судом права гражданина самому получить заработную плату, пенсию и другие виды доходов[6].

Материальные и духовные блага, в связи с которыми субъекты права вступают в правоотношения, понимаются как объекты правоотношения. В трудовых отношениях эти блага должны удовлетворять законные интересы работника и работодателя, вытекающие из условий трудового договора. Вне трудового правоотношения такое свойство утрачивает какое-либо реальное значение.

Объект правоотношения выступает тем элементом, который соединяет субъектов и побуждает их к активным действиям, т.е. к установлению правоотношения, в частности, трудового правоотношения между работником и работодателем.

В теории права выделяют *четыре вида объектов общественных отношений: материальные блага, духовные блага, услуги и личные неимущественные блага.* Но нужно сказать, что вопрос об объекте правоотношений юридической наукой рассматривается неоднозначно. Указанная выше трактовка объекта рассматривается как совокупность разнообразных материальных и нематериальных благ, которые находятся в сфере интересов участников правоотношений, в том числе трудовых. «При таком подходе, – отмечает В.Н. Хропанюк, – объект правоотношения находится за пределами юридического содержания правоотношения, то есть вне субъективных прав и обязанностей»[7]. В то же время права и обязанности имеют конкретное содержание и направлены на достижение определенных целей, ради которых люди вступают в правоотношения. Нам представляется, что права и обязанности субъектов трудовых отношений находятся в органичном единстве их назначения, конечной цели, что и есть материальные и нематериальные блага. Само удовлетворение этих благ не может находиться вне трудового отношения. То есть права и обязанности не могут быть абстрактными и ориентированными «в никуда».

В трудовых отношениях материальные блага заключаются в неприкосновенности частной собственности, имущества работника и в его праве «на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи...» (ст. 2 ТК РФ). В этой же статье в качестве одного из основных принципов регулирования трудовых отношений признается принцип обеспечения права работников на защиту своего досто-

[5] СЗ РФ. 1995. 31. Ст. 2990.

[6] См.: О практике рассмотрения судами Российской Федерации дел об ограничении дееспособности граждан, злоупотребляющих спиртными напитками или наркотическими средствами; см.: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 4 мая 1990 года № 4 //Сборник постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации 1961 – 1966. М., 1997. С. 96 – 97.

[7] Хропанюк В.Н. Теория государства и права. М., 1995. С. 314.

инства в период трудовых отношений (личные имущественные блага), в том числе в судебном порядке. Достоинство – это самооценка личности, основанная на его оценке обществом (трудовым коллективом), внутренних убеждениях и правосознании. Достоинство того или иного человека заключается в духовных и физических качествах, в частности, с точки зрения потребностей общества (трудового коллектива). Свобода же труда позволяет гражданам в области трудовых отношений оказывать другим субъектам любые услуги в сфере труда, не противоречащие закону.

Работник для своего духовного обогащения может использовать время отдыха, в течение которого рабочий свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению и проводить его на социально-культурных объектах работодателя.

Объект трудового правоотношения не следует смешивать с предметом *правового регулирования*. Последний понимается как система общественных отношений, урегулированных нормами права. Предмет трудового права отвечает на вопрос, что оно регулирует, то есть какие виды общественных отношений по труду, в каких видах общественных отношений по труду поведение их участников регулируется трудовым законодательством. Предметом трудового права является не всякий труд человека, а лишь трудовые отношения в общественной организации труда и, как уже отмечалось выше, примыкающие, производные от них отношения, то есть целый комплекс общественных отношений по труду.

Следующим элементом трудового отношения является субъективное право, представляющее собой меру возможного поведения.

Вопрос о понятии **субъективного права** в отечественной юридической литературе является дискуссионным на протяжении многих десятилетий. Так, Л.К. Рафиева предложила объединить различные точки зрения в следующие группы, рассматривающие субъективное право как: 1) притязание; 2) средства обеспечения определенного поведения обязанных лиц; 3) меру возможного или дозволенного поведения управомоченного лица; 4) дозволенность собственных действий управомоченного и возможность требовать определенного поведения обязанных лиц[8].

По определению С.Н. Братуся, субъективное право – «это мера возможного поведения данного лица, обеспеченная законом и тем самым соответствующим поведением обязанных лиц»[9]. Данное определение с теми или иными дополнениями принято многими цивилистами и специалистами в области теории государства и права.

Разделяя названную точку зрения, полагаем, что **субъективное право – это обеспеченная законом мера возможного поведения гражданина или организации, направленного на достижение целей, связанных с удовлетворением их интересов**.

Субъективное право, как отмечалось выше, неразрывно связано с четвертым элементом состава правоотношения – юридической обязанностью. Они не существуют одно без другого, ибо субъективное право включает в себя правомочие требовать исполнения или соблюдения юридической обязанности. В относительных правоотношениях (в частности, в трудовых) адресатом данного требования выступает конкретное лицо – другой участник правоотношения (работодатель).

Правомочие притязания выражается в возможности привести в действие меры государственного принуждения против участников правоотношения, не выполнивших или не выполняющих должным образом или в срок свои обязанности или обязательства. Так, работник, являющийся материально ответственным лицом и причинивший ущерб работодателю, должен возместить его в полном обьеме. В ином случае у другого субъекта трудового правоотношения возникает право на принудительное взыскание причиненного ущерба в судебном порядке.

Юридическая обязанность представляет собой меру необходимого поведения участников правоотношения, совершаемого в целях удовлетворения интересов управомоченных лиц. Субъект не может отказаться от исполнения своего обязательства в конкретном правоотношении без согласия на то управомоченного лица. В противном случае его значительная часть никогда бы не была завершена реальным исполнением обязательства. Например, работник не может произвольно не выполнить той или иной части своих обязательств по трудовому договору без согласия на то работодателя.

В теории права выделяют три вида юридических обязанностей: 1) активное поведение, активные действия; 2) воздержание от действий; 3) претерпевание примененных санкций.

В трудовых, равно как и в других иных правоотношениях активное поведение, активные положительные действия совершаются (должны совершаться) в пользу других участников правоотношений управомоченных лиц. Например, по заключенному трудовому договору между работодателем и работником последний обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию (определенную работу или услуги). Юридическая обязанность в данном случае предписывает совершение *активных действий* на реализацию права работодателя получить (иметь) результаты выполнения работником взятых на себя обязательств в конкретном трудовом отношении.

Юридическая обязанность выражается также в определенных случаях в необходимости воздер-

[8] Рафиева Л.К. Честь и достоинство как правовые критерии //Изв. вузов Правоведение. 1996, 2. С. 58.
[9] Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950. С. 13.

жаться от действий, запрещенных нормами трудового права. К примеру, в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ («Случаи полной материальной ответственности»), работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, и также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. В связи с этим работодатели должны воздерживаться от заключения с указанными работниками договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности. Такие юридические обязанности носят пассивный характер, так как требуют от участника трудового правоотношения воздержаться от запрещенных законом действий.

Работник должен претерпевать санкции, в частности, за нарушение трудовой дисциплины в виде дисциплинарных взысканий, налагаемых работодателем в соответствии со ст. 192 ТК РФ, равно как и за причинение последнему материального ущерба (ст. 238, 241, 243, 245 ТК РФ).

Как видно из вышеизложенного, юридические права и обязанности в трудовом правоотношении – это не само поведение субъектов, а предоставление возможности или необходимости определенного поведения, предусмотренного нормами права. Реализация субъективности юридических прав и обязанностей означает их воздействие на фактическое поведение участников правоотношений, воплощение заложенной в них меры дозволенного и должного поведения в реальные общественные отношения в сфере труда.

СОВРЕМЕННОЕ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ЧЕТКО ДИФФЕРЕНЦИРУЕТ ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИХ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПРОБЛЕМА ИХ СТАБИЛЬНОСТИ

Согласно ст. 16 ТК РФ, отношения между работником и работодателем возникают на основе заключенного между ними трудового договора, который закрепляет юридическую связь субъектов трудового права, регулируемую государством посредством норм трудового права.

Современное трудовое законодательство четко дифференцирует основания возникновения трудовых правоотношений, предусматривающих, как уже отмечено, заключение трудового договора между работником и работодателем в результате:

1) избрания (выборов) на должность (ст. 17 ТК РФ). К примеру, в соответствии с Федеральным законом от 26 декабря 1995 года № 208 «Об акционерных обществах»[10] директор, генеральный директор акционерного общества избирается общим собранием акционеров или назначается советом директоров (наблюдательным советом), если решение этого вопроса отнесено уставом общества к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Следовательно, руководитель акционерного общества (его единоличный исполнительный орган) может быть избран на общем собрании акционеров, а факт избрания служит основанием для заключения трудового договора. Другой пример, в Федеральном законе от 19 июня 1998 года № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»[11] прямо предусматривается необходимость избрания генерального директора такого предприятия общим собранием акционеров на срок, определенный уставом данного юридического лица, но не свыше трех лет;

2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 18 ТК РФ). Такое основание для заключения трудового договора характерно для научно-педагогических работников образовательных учреждений высшего профессионального образования, которые избираются по конкурсу[12] на основании Федерального закона от 22 августа 1996 года № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»[13] и Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования РФ, утвержденного приказом Министерства образования РФ от 26 ноября 2002 года № 4114[14].

3) назначения на должность или утверждения в должности на основании заключения трудового договора (ст. 19 ТК РФ). Например, ст. 275 ТК РФ предусматривает, что заключению трудового договора с руководителем организации могут предшествовать различные проце-

[10] СЗ РФ. 1995. 1. Ст. 1.

[11] СЗ РФ. 1998. 30. Ст. 3611.

[12] Подробнее, например, см.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Особенности регулирования труда педагогических работников //Трудовое право. 2004, 6. С. 50 – 60.

[13] СЗ РФ. 1996. 35. Ст. 4135.

[14] См.: Российская газета. 2003. 18 января.

дуры: проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое. То есть трудовые отношения в этих случаях возникают из сложного юридического факта. Назначение на должность как основание заключения трудового договора и возникновения правоотношений прямо указано в ст. 21 Федерального закона от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»[15], например, для государственных служащих категории «Б» и на государственные должности государственной службы категории «В»;

4) направления на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты. Такое направление может иметь место в отношении лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (например, инвалидов, лиц моложе 18 лет);

5) судебного решения о заключении трудового договора. Судебное решение имеет роль юридического факта в случаях необоснованного отказа в приеме на работу. Такой отказ, согласно ст. 64 ТК РФ, может быть обжалован в суд. Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с работником трудовой договор;

6) фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя независимого от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. В то же время фактический допуск работника к работе влечет за собой обязанность работодателя оформить с ним трудовой договор в письменной форме (ст. 67 ТК РФ).

Рассматриваемая ст. 16 ТК РФ определяет юридические факты, порождающие трудовые отношения. Такие юридические факты Кодекс называет основаниями возникновения трудовых отношений. Для абсолютного большинства трудовых отношений достаточно заключить трудовой договор, и других юридических фактов не требуется.

Главная функция трудового договора состоит в том, что именно он порождает трудовые правоотношения и существование его во времени. В подавляющем большинстве случаев трудовые договоры заключаются на неопределенный срок, когда момент их прекращения заранее не устанавливается, что соответствует ст. 58 ТК РФ. Тем самым законодатель рассчитывает на стабильность трудовых отношений, что в принципе соответствует интересам как работника, так и работодателя и, разумеется, при всем при этом интересам общества в целом.

В нашем контексте необходимо отметить, что стабильность трудовых отношений в значительной степени зависит от качества социального партнерства сторон трудового отношения. Работники и работодатели являются, как мы уже подробно рассмотрели, не только сторонами последнего, но и сторонами социального партнерства (ст. 25 ТК РФ) в лице уполномоченных в установленном порядке представителей[16].

В ст. 23 ТК РФ социальное партнерство определяется как *«система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иным непосредственно связанным с ними отношений»*.

К сожалению, настоящий период общественного развития России не обозначился более-менее реальным социальным партнерством. На всех уровнях проблема стабильности трудовых отношений налицо. Работник и работодатели все еще не находят приемлемой формулы социального партнерства, которая бы свидетельствовала о стабильности трудовых отношений.

В обществе обостряются социально-трудовые отношения, в частности, между работниками и работодателями. Последние не без оснований заинтересованы в улучшении качественных и количественных показателей труда работников, повышении производительности труда, росте прибыли. Работники – в повышении заработной платы, улучшении условий труда и качества жизни как таковой, сохранении своего рабочего места. В принципе это нормальное противоречие сторон трудового правоотношения. В то же время провозглашенные права и обязанности требуют их выполнения.

Хорошо известно, что мало провозглашать какие-либо права, главное – претворить их в жизнь. Не секрет, что Россия в настоящее время находится далеко не на первом месте по уровню жизни, а задолженность государства по заработной плате бюджетникам исчисляется десятками миллиардов рублей.

Такая ситуация не способствует стабильности трудовых отношений в современной России, а неурегулированные между работником и работодателем разногласия приводят к возникновению индивидуальных трудовых споров.

К сожалению, Россия относится к странам, в которых количество трудовых споров очень велико и не имеет выраженной тенденции к уменьшению. По данным Верховного Суда РФ, за период с 1990 по 1998 гг. общее число дел в судах по искам граждан о нарушении трудовых прав увеличилось с 94 тыс. до 1,5 миллиона – более чем в 15 раз.

Несмотря на некоторое уменьшение с 1999 по 2001 гг. количества трудовых споров, общее их число продолжает оставаться значительным. В настоящее время удельный вес дел по трудовым спорам в общем объеме гражданских дел, поступающих в суды Российской Федерации, составляет 10 –

---

[15] СЗ РФ. 1995. 31. С. 2990.

[16] Подробнее, например, см.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Социальное партнерство в сфере труда и социальная защита населения // Трудовое право. 2002. № 5. С. 51 – 60; № 6. С. 64 – 71.

12%, а значит, каждое десятое – двенадцатое гражданское дело, рассмотренное судами, связано с трудовым конфликтом. Обращает на себя внимание и то обстоятельство, что 95% исков по разрешенным судами гражданским трудовым делам удовлетворяется[17]. Все сказанное, разумеется, свидетельствует о проблеме стабильности трудовых отношений, массовом и хроническом нарушении трудового законодательства, имеющего место во всех субъектах Российской Федерации.

Поэтому сегодня приходится говорить о желательности и необходимости стабилизации трудовых отношений, которые видятся нам в нижеследующем рассмотрении.

Обобщая исследование института трудовых отношений как результат заключения трудового договора между работодателем и работником, необходимо сделать несколько важных выводов.

1. Трудовое правоотношение является комплексным, интегрированным институтом трудового права Российской Федерации. Оно возникает в результате заключения трудового договора и достижения оптимального согласия интересов работников, работодателей и государства. Трудовое правоотношение является альфой и омегой экономических отношений, обеспечением материальной заинтересованности сторон правоотношения в конечных результатах труда и эффективном социальном партнерстве.

2. Структурно институт трудового отношения включает нормы, определяющие: понятие, стороны и структуру трудового отношения, основания возникновения трудовых отношений, специфику трудовых отношений, возникающих на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность, избрания по конкурсу, в результате назначения на должность или утверждения в должности.

3. В конечном счете трудовое отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем (трудовой договор), предполагает широкий спектр иных, связанных с трудовым отношением, правоотношений, вытекающих из норм ТК РФ и других законов, регулирующих трудовые и связанные с ними социальные отношения.

СТАБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ ДЛИТЕЛЬНЫЕ, УСТОЙЧИВЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ СВЯЗИ РАБОТНИКА С РАБОТОДАТЕЛЕМ, ЕГО ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

Стабильность трудовых отношений представляет собой длительные, устойчивые социально-трудовые связи работника с работодателем, его трудовым коллективом[18]. Включение работника в деятельность трудового коллектива происходит путем установления правовой связи, обусловленной трудовым договором. Трудовое отношение приобретает характер стабильного, когда работник пребывает в социально-трудовой связи с работодателем и его коллективом сравнительно длительное время. С юридической точки зрения это выражается в длительном характере действия трудового договора.

Разумеется, стабильность, правовым выражением которой служит продолжительность непрерывной работы в конкретной организации (на предприятии, в учреждении), не означает неизменности трудовых отношений работника, его пожизненного «прикрепления» к той или иной функции, определенной трудовым договором при приеме на работу. В качестве проявления устойчивости социально-трудовых связей стабильность сохраняется тем дольше, чем выше внутренний динамизм социальных связей работника в трудовом коллективе, находящий свое выражение и закрепление в расширении общего круга возможностей профессионального роста и материального благополучия (продвижение по работе, совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство и пр.). Поэтому всякое ограничение внутренней динамики социальных связей в организации (на предприятии, в учреждении) приводит к нарушению стабильности, умалению или разрыву сложившихся правовых и иных социальных связей.

При этом следует отметить, что эти связи нарушаются под влиянием факторов, обусловливающих движение рабочей силы на рынке труда между предприятиями (организациями, учреждениями), отраслями и регионами страны. В плане сохранения стабильных трудовых отношений миграция рабочей силы в принципе считается нежелательной. Однако избежать такого процесса нельзя, поскольку он опирается на действие экономического закона перемены труда, который, по выражению К. Маркса, «постоянно революционизирует разделение труда внутри общества и непрерывно бросает... из одной отрасли производства в другую»[19].

Нет сомнения и в том, что процесс высвобождения рабочей силы в связи с перманентным научно-техническим прогрессом и внедрением новых форм организации труда и управления различными производственными процессами влияет на стабильность трудовых отношений. В то же время в этом случае работодатель может регулировать их устойчивость, в частности, социальными, в том числе материальными договорными гарантиями.

---

[17] Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства //Законодательство. 2003. № 8. С. 23.
[18] Также, например, см.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Комментарий к законодательству о труде современной России. М., 2003. С. 40 – 45.
[19] См.: Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 23, С. 498.

Например, согласно ст. 41 ТК РФ («Содержание коллективного договора»), в коллективный договор могут включаться, в частности, обязательства работодателя по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; другие вопросы, определенные сторонами социального партнерства при выработке коллективного договора.

Очевидным является и то, что обеспечение устойчивых трудовых отношений не является самоцелью. Но практика свидетельствует о том, что длительные связи работника с работодателем способствуют повышению индивидуальной производительности труда, развитию трудовой и творческой инициативы. Уровень устойчивости кадров (величина, обратная текучести кадров) и трудовой сплоченности, солидарности коллектива оказывает существенное воздействие на экономические показатели работодателя и во многих случаях побуждает его к моральному и материальному стимулированию труда работников.

Специалисты-экономисты считают, что движение рабочей силы влечет за собой, как правило, неизбежные материальные убытки, которые условно подразделяют на четыре группы[20].

Первую группу убытков составляют потери рабочего времени при переходе работника от одного работодателя к другому.

Вторую группу убытков связывают с потерями ввиду снижения производительности труда и качества выполняемой работы при заключении работодателем трудового договора с менее квалифицированным работником в сравнении с уволившимся.

Третья группа потерь связана с возможными затратами по обучению или переподготовке новых работников. К тому же издержки будут повышаться с учетом затрат на переподготовку работников, сменивших рабочие места в пределах предприятия (организации, учреждения).

Четвертую группу могут составить простои на производстве, в сфере услуг или делового оборота из-за текучести рабочей силы.

При этом нельзя упускать из виду и социальный ущерб, наносимый обществу той или иной формой движения кадров, в том числе в силу субъективных позиций работодателей. Прекращение сложившихся социально-трудовых связей в коллективе ведет к нарушению интересов как работников, так и работодателей. Управлять нестабильным коллективом гораздо сложнее, нежели коллективом, где внутренние связи, трудовые отношения отличаются определенной устойчивостью.

Исследования форм движения рабочей силы, проведенные многими специалистами и научными коллективами, эмпирические данные, полученные в ходе конкретно-социологических исследований, позволили выделить два вида трудовых перемещений работников (форм движения рабочей силы): а) перемещения, которые могут служить объектом регулирования; б) перемещения, которые не поддаются такому регулированию. Если управление первым достигается экономическими, социальными и правовыми способами, то вторым продолжает оставаться объектом изучения этого процесса в условиях переходного периода. Во всяком случае и те и другие перемещения рабочей силы, которые заранее не предопределены интересами работодателя и работников, никак не способствуют стабилизации трудовых правоотношений.

К регулируемым перемещениям можно отнести, например, внутренние миграционные потоки, подлежащие приоритетному государственному регулированию. К ним в первую очередь относятся переселенцы из природного и экологического неблагополучия, бывшие военнослужащие и члены их семей, переселяющиеся в связи с проведением военной реформы, представители репрессированных народов, возвращающиеся к местам прежнего проживания.

Не способствуют стабильности трудовых отношений нерегулируемые перемещения в виде миграционных малоконтролируемых потоков из стран СНГ в силу прозрачности государственных границ. Россия, таким образом, превращается не в резервуар с квалифицированной резервной рабочей силой, а в своеобразный отстойник, опасный для экономической стабильности, базовых основ общероссийской культуры, цивилизованных трудовых отношений, межнационального единства и государственной безопасности, неуправляемых и во многих случаях непредсказуемых мигрантов.

По прогнозам экспертов кафедры народонаселения МГУ, к 2010 году число нелегальных мигрантов в России может вырасти до 19 млн человек[21].

По данным МВД РФ, из десяти *трудовых* мигрантов на соответствующий учет становится только один[22].

В принципе легальная эмиграция для России благо, но она, разумеется, требует государственного подхода, не должна ущемлять

[20] См., например: Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976. С. 14 – 15.

[21] Подробнее, например, см.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Комментарий к законодательству о труде современной России. М., 2003. С. 113 – 116.

[22] Там же. С. 115.

право на труд российских граждан из-за желания работодателя получить сверхприбыль.

Критерием устойчивости трудовых отношений выступает единство интересов работодателей, работников и государства. Игнорирование этого фактора противоречит задачам, целям и принципам социального партнерства, а также приводит к искажению трудовых отношений, поскольку значительная часть расторжения трудовых отношений по инициативе работников является прямым следствием их негативной реакции на недостатки организации труда и быта, а также желания работника перейти на работу, соответствующую его интересам и квалификации.

Следует отметить, что характер личных интересов и возможность их удовлетворения определяются местом, которое личность (работник) занимает в обществе, в трудовых отношениях и в трудовом коллективе, типом личности, совокупностью ее социальных ролей. Совокупность интересов реального человека не появляется случайно, а вытекает из сложившейся общественной среды, которая служит объектом духовной жизни личности и которая выражается в ее восприятии с положительной или отрицательной стороны.

Иными словами, интерес, как общественное явление, отражается в сознании и выступает в виде конкретных действий людей. Интерес соединяет друг с другом членов гражданского общества. Взаимосвязь интереса и состояния трудовых отношений прослеживается через систему целей, на достижение которых направлены интересы работника и работодателя, являющихся сторонами трудового договора.

Сам процесс формирования устойчивых (стабильных) трудовых правоотношений органически связан с управлением трудовыми отношениями, трудовым коллективом и каждым работником индивидуально. Поскольку в этой ситуации возникают многозвенные отношения, то объект регулирования требует комплексного подхода в интересах достижения взаимоприемлемых целей для субъектов трудовых правоотношений.

В силу того, что стабильность трудовых отношений наряду с другими факторами зависит от организации труда и психологического климата в организации, проблему закрепления кадров необходимо решать не только путем совершенствования технико-экономической стороны трудового процесса, но и путем обеспечения благоприятной психофизиологической обстановки в коллективе. Эта проблема может быть решена посредством научной организации труда (НОТ).

Не лишне указать и на то обстоятельство, что устойчивость трудовых правоотношений в организации (на предприятии, в учреждении) во многом зависит от квалификационно-образовательного уровня работников, подбора, адаптации, расстановки и использования кадров. Эти факторы во многих случаях переплетаются, хотя каждый из них имеет самостоятельное значение и поразному влияет на стабильность трудовых правоотношений. Так, изза отсутствия условий для совмещения работы с учебой работодателя покидают главным образом молодые работники, а отсутствие материального стимулирования способствует уходу работников высокой квалификации. Мероприятия работодателей по формированию стабильных трудовых отношений во многих случаях носят общий характер и не дают эффекта применительно к закреплению отдельных категорий работников.

В этом отношении важнейшими правовыми средствами являются нормы ТК РФ о социальном партнерстве, в особенности касающиеся участия представителей трудового коллектива в управлении организацией, а также коллективно-договорные отношения.

Стимулирование труда является одним из важнейших факторов, оказывающих влияние на процесс формирования стабильных трудовых отношений. Такое значение этого предвходящего обстоятельства определяется тем, что в стимулировании находят свое отражение существенные связи между уровнем удовлетворения материальных и духовных интересов работника и его трудовым вкладом, внесенным в соответствии с трудовым договором в интересах работодателя.

УПРАВЛЯТЬ НЕСТАБИЛЬНЫМ КОЛЛЕКТИВОМ ГОРАЗДО СЛОЖНЕЕ, НЕЖЕЛИ КОЛЛЕКТИВОМ, ГДЕ ВНУТРЕННИЕ СВЯЗИ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ОТЛИЧАЮТСЯ ОПРЕДЕЛЕННОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ

Статьей 144 ТК РФ («Стимулирующие выплаты») определено, что работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъектов РФ, – органами государственной власти соответствующего субъекта РФ, а организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Применяемая на предприятиях премиальная система может предполагать выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования в соответствии с Положением о премировании каждого конкретного предприятия (организации, учреждения).

Необходимо отметить, что ни ранее действовавший КЗоТ РФ, ни Трудовой кодекс РФ не предусматривают терминов «лишение премии» и «депремирование по тем или иным показателям работы».

Поэтому наличие в организации четких показателей и условий премирования дает возможность заслуженно премировать работников. При их невыполнении у работника просто не наступает права на получение премии, и он к премированию не представляется.

Оплата затраченного труда в соответствии с его количеством и качеством и другие формы экономического и морального стимулирования в конечном итоге обеспечивают реализацию материальных интересов работников и определяют направленность их действий в процессе труда. Суть правового регулирования заключается в поощрении правом таких действий, которые дают простор для проявления материальной заинтересованности. Материальные стимулы, закрепленные в нормах права, гарантируя работнику получение денежного вознаграждения соразмерно его трудовому вкладу, побуждают последнего к активизации качественной трудовой деятельности в направлении, обеспечивающем реализацию не только его личных, но и коллективных интересов, интересов работодателя.

Гарантии устойчивости трудовых правоотношений в трудовом праве дифференцируются по стадиям их развития. Они включают в себя гарантии, обеспечивающие: а) вступление работника в трудовое правоотношение посредством заключения трудового договора; б) осуществление трудовых обязанностей в сложившихся правоотношениях; в) устойчивость трудовых правоотношений; г) восстановление трудовых прав в случае их нарушения.

Эти гарантии обеспечения устойчивости трудовых отношений, вытекающие из содержания трудового договора, различны: соблюдение обязательных и факультативных условий трудового договора, достигнутых в результате соглашения при его заключении между работником и работодателем, в том числе о трудовой функции работника, сроке и месте его работы, заработной плате и др.; соблюдение допускаемых законом изменений условий трудового договора; предоставление льгот и преимуществ, стимулирующих стабилизацию трудовых отношений, и др.

Одной из характерных особенностей трудового законодательства является то, что оно не допускает противоправных трудовых отношений, охраняет права работников от каких бы то ни было нарушений в сфере труда. В этом отношении важное значение имеет ч. 4 ст. 8 ТК РФ, предусматривающая, что локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В ТК РФ содержится целый комплекс норм, прямо запрещающих работодателю (администрации) совершать определенные действия, например: требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60); требовать от лица, поступающего на работу, документы, не предусмотренные трудовым законодательством (ст. 65); переводить работника на другую работу без его письменного согласия (ст. 72); устанавливать испытание при приеме на работу лицам вопреки правомерным требованиям (ст. 70); вводить изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения (ст. 73); превышать месячную продолжительность перевода работника на другую работу в случае производственной необходимости (ст. 74); расторгать срочный трудовой договор без предварительного письменного предупреждения (ст. 79) и др.

Другая особенность трудового законодательства, направленная на стабилизацию трудовых правоотношений, состоит в том, что оно выполняет своеобразную контрольную функцию, допуская при этом возможные отклонения условий трудового договора и устанавливая основания и пределы этих отклонений.

Характер трудового правоотношения в определенном смысле предопределяет и иные правоотношения, связанные с ним, вытекающие из трудового законодательства и норм, регулирующие смежные социальные отношения.

ПРИ РАССМОТРЕНИИ ПРОБЛЕМ ОХРАНЫ ТРУДА ПРИХОДИТСЯ ИМЕТЬ ДЕЛО С ЧЕЛОВЕКОМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС КАК РАБОТНИК И ОДНОВРЕМЕННО ВЫСТУПАЮЩИМ КАК ПОЛУЧАТЕЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ БЛАГ И УСЛУГ

К изложенному следует указать на отличия *трудовых отношений* от *гражданско-правовых отношений*.

В соответствии с п. 1 ст. 2 ГК РФ к предмету регулирования гражданского законодательства отнесены имущественные и связанные с ними личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников (мы акцентируем внимание на имущественных отношениях потому, что именно они составляют основную массу отношений, регулируемых гражданским правом). Под *имущественными отношениями* в гражданском праве подразумевают отношения, возникающие и существующие либо в связи с нахождением имущества у определенного лица, либо в связи с переходом имущества от одного лица к другому. Иными словами, это отношения по обмену имущественными ценностями, т.е. их предметом выступает какое-либо имущество (под которым в гражданском пра-

ве понимают не только вещи, но и право требования).

В трудовых правоотношениях основным предметом является неотделимая от личности человека способность к труду, иначе говоря, рабочая сила конкретного человека плюс совокупность его физических и духовных способностей. В данном случае речь идет об объекте неимущественного характера. Филадельфийская декларация (1944 г.), принятая Международной конференцией труда, среди основных принципов деятельности Международной организации труда выделяет признание нетоварного характера труда в современном обществе. Раздел 1 Декларации провозглашает: «Труд не является товаром». В противном случае договор найма представлял бы собой сделку, в соответствии с которой рабочий представляет свою рабочую силу в полное распоряжение работодателя за определенное вознаграждение. Однако фактически такой договор возможен лишь в рабовладельческом обществе, поскольку в этом случае работник лишен возможности распоряжаться своими способностями к труду, он рассматривается не как субъект, вступающий в договорные отношения, а как объект договора.

Таким образом, одним из существенных отличий гражданско-правовых отношений от трудовых является *неимущественный характер последних*.

Гражданско-правовой метод правового регулирования выстраивает производственные отношения в горизонтальный, невластный, неподчиненный ряд, выравнивает юридическое положение сильной и слабой стороны как в экономическом, так и в социальном плане независимо от их формы собственности, иерархического уровня, на котором может находиться каждый из субъектов в других (например, административных) правоотношениях. При этом юридическое равенство участников не означает равенства их субъективных гражданских прав, а предполагает только равенство возникновения, изменения, прекращения этих прав у носителей, равную ответственность за равное нарушение. Другими словами, в рассматриваемых гражданских правоотношениях юридическое равенство их участников перед гражданским законом и судом принимается во внимание независимо от материального и социального неравенства либо организационно-властной зависимости друг от друга.

Несколько иначе обстоит дело в трудовых правоотношениях. Хотя договорные правоотношения и подразумевают равенство сторон и свободу выбора партнера, равенство это носит по существу формально-юридической характер. Трудно представить себе свободное выражение воли и независимость работника перед лицом рынка труда с его массовой безработицей. По мнению австрийского ученого К. Реннера, в капиталистическом обществе договор трудового найма выполняет функцию маскировки отношений подчиненности. Они представляются как отношения согласования, т.е. в виде акта подчинения одной свободно соглашающейся стороны воле другой, и таким образом устраняют позор принудительного труда[23].

Работник подчинен внутреннему распорядку, определяющему условия совместной деятельности, распоряжениям работодателя или иного органа управления трудом. Власть работодателя над работником находит свое воплощение в трех аспектах: *нормативная*, *директивная* и *дисциплинарная*. Нормативная власть заключается в издании обязательных нормосодержащих постановлений (приказов) для персонала (актов хозяйской власти). Директивная позволяет распоряжаться и управлять рабочей силой, в том числе осуществлять прием на работу, переводы, увольнения, определять организацию производства и труда, численность и структуру персонала, порядок работы, контролировать выполнение работниками их трудовых обязанностей. Дисциплинарная власть находит свое выражение в праве работодателя применять дисциплинарные взыскания в отношении работников, нарушающих установленные правила, вплоть до увольнения за виновные действия. Иначе говоря, «отношение между фабрикантом и рабочим, добровольное в момент соглашения, совершения договора личного найма, фактически превращается в принудительное, как только началось выполнение обязанностей»[24].

Наконец, для трудовых отношений неприменим признак эквивалентности, действующий в сфере товарно-денежных отношений, регулируемых гражданским законодательством. Под этим признаком понимают обмен равными ценностями. Однако полной эквивалентности между затратами труда и произведенным работником продуктом нет и не может быть, иначе было бы неосуществимо расширенное воспроизводство и удовлетворение общественных потребностей. Любое общество должно производить отчисления из национального дохода на такие общественные нужды, как расходы на общественное управление, поддержание обороноспособности, материальное обеспечение нетрудоспособных. Словом, каждый работник получает за свой труд меньше того, что он произвел[25].

---

[23] Пашков А.С. Договор о труде в условиях многоукладной экономики //Государство и право. 1993. № 6. С. 61.

[24] Коршунова Т.Ю., Нуртдинова А.Ф. Трудовой договор в современных условиях //Государство и право. 1994. № 2. С. 32.

[25] Автор не ставил своей целью рассмотрение содержания трудовых отношений. Об этом подробно, например, см.: Анисимов А.Л. Основные права и обязанности работника //Трудовое право. 2004. № 2. С. 16 – 25; он же: Основные права и обязанности работодателя //Трудовое право. 2004. № 3. С. 61 – 68.

СИСТЕМА И ПОЛНОМОЧИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ КОНТРОЛЬ И НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

И.С. Викторов, заведующий научно-исследовательским НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре Российской Федерации, канд. юрид. наук, заслуженный юрист РФ;

Б.И. Шалыгин, старший научный сотрудник Института, старший советник юстиции

- ☑ **ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА**
- ☑ **ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**
- ☑ **ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НАДЗОРЫ**
- ☑ **ВЕДОМСТВЕННЫЙ И ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ**
- ☑ **САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ**
- ☑ **РОЛЬ ПРОКУРАТУРЫ**

Конституция Российской Федерации провозгласила права и свободы человека и гражданина высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защиту – обязанностью государства. Одним из направлений защиты прав и свобод является защита трудовых прав граждан.

Вместе с тем статистические данные свидетельствует о том, что положение в сфере соблюдения трудовых прав граждан продолжает оставаться неблагополучным. На их нарушение ежегодно приходится около двух третей из общего количества выявляемых органами прокуратуры правонарушений социального блока.

В этой связи возникает вопрос: что делать, если работодатель систематически нарушает трудовое законодательство, создает невыносимые условия труда?

Законодательством установлены основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников, которыми являются: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав (ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации). Одной из форм защиты трудовых прав и законных интересов работников является также рассмотрение трудовых споров.

Таким образом, способов защитить свои права и законные интересы, нарушенные в ходе применения наемного труда, немало. Здесь важно сделать правильный выбор, найти самый оптимальный и безболезненный путь. Для этого необходимо знать, какие органы осуществляют защиту трудовых прав и законных интересов работников и в чем состоят их полномочия, какова процедура восстановления нарушенных прав и законных интересов работников, какие методы применяются при устранении имеющихся нарушений.

Какие органы наделены полномочиями устранять имеющиеся нарушения трудового законодательства?

Таких органов достаточно много. Среди них следует особо отметить органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во всех организациях независимо от вида собственности и организационно-правовой формы.

Например, к ним относятся органы прокуратуры, органы Фе-

деральной инспекции труда, Госгортехнадзор, Госсанэпиднадзор, Госэнергонадзор, Госатомнадзор, органы местного самоуправления. Значительная роль в зашите нарушенных трудовых прав работников и их законных интересов отведена судам общей юрисдикции.

Глава 57 Трудового кодекса РФ регулирует вопросы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. На обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства, предусматривающего трудовые права работников, для предотвращения и пресечения нарушений этих прав нацелена надзорно-контрольная деятельность специально уполномоченных государственных органов. Статья 353 ТК РФ устанавливает систему этих органов, закрепляя в качестве ее составных элементов органы федеральной инспекции труда, федеральные надзоры, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, органы прокуратуры. Рассмотрим более подробно полномочия этих органов по вопросам надзора и контроля за соблюдением законодательства о трудовых правах граждан.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

Одним из основных государственных органов, обеспечивающих защиту законных прав граждан в сфере труда, является Федеральная инспекция труда (Рострудинспекция) Министерства труда и социального развития РФ, в состав которой входят территориальные органы – государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации (республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, районов, городов и межрегиональные государственные инспекции), образуя единую систему органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде.

В основу деятельности органов Федеральной инспекции труда и их должностных лиц положены принципы уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности (ст. 355 ТК). Руководствуясь этими принципами, органы Федеральной инспекции труда реализуют свои полномочия, закрепленные в ст. 356 ТК РФ.

Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда осуществляют свою деятельность на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 353 – 365);
- Кодекса РФ об административных правонарушениях (ст. 5.27 – 5.34, 5.44, 23.12, ч. 2 ст. 28.3);
- Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17. 07.1999 № 181-ФЗ (в ред. Федерального закона от 10.01.2003 г. № 15-ФЗ);
- Федерального закона «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» от 11.04.1998 г. № 58-ФЗ;
- Положения о Федеральной инспекции труда, утвержденного Постановлением Правительства РФ «О Федеральной инспекции труда» от 28.01. 2000 г. № 78 (в ред. пост. Правительства РФ от 08.01.2003 г. № 5);
- приказов Министерства труда и социального развития РФ «О территориальных органах Минтруда России по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда (государственных инспекциях труда в субъектах Российской Федерации)» от 29.10.99 г. № 378-рк и «Об утверждении Положения о государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации» от 29.02.2000 г. № 65 (в ред. приказа Минтруда РФ от 12 июля 2002 г. № 149).

Согласно ч. 1 ст. 353 ТК РФ, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы Федеральной инспекции труда. Однако в целом позитивная результативность функциональных полномочий и взаимосвязанная с этим эффективность профилактической деятельности органов Рострудинспекции остается крайне низкой, а потому нарушения законов о труде и охране труда повсеместно повторяются и наносят колоссальный материальный и моральный ущерб обществу и государству[1].

С учетом специфики надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде в системе Федеральной инспекции труда существует внутреннее функциональное и организационное разделение на две подсистемы (одна – правовая, ведающая надзором и контролем за соблюдением законов и иных нормативных пра-

[1] Сборник научно-методических трудов «Органы государственного контроля за соблюдением законодательства в экономике и социальной сфере РФ» / Авторский коллектив НИИ при Генеральной прокуратуре РФ, под ред. И.С. Викторова. М.: Издательский дом «Орлик», 2003. С. 286.

вовых актов о труде, за исключением вопросов, связанных с охраной труда, вторая – по охране труда), поэтому права ее должностных лиц закреплены в ст. 357 ТК РФ и в пунктах 9 – 11 Положения о Федеральной инспекции труда.

Так, в соответствии с п. 9 Положения все государственные инспекторы труда имеют право:

1) беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации любой организационно-правовой формы;

2) осуществлять в установленном порядке проверки и расследование причин нарушений законодательства РФ о труде и охране труда;

3) запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц организаций, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для осуществления своих полномочий;

4) предъявлять работодателям (их представителям) обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства о труде и охране труда, о восстановлении нарушенных прав граждан с предложениями о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности или отстранении их в установленном порядке от должности;

5) привлекать к административной ответственности в установленном законодательством Российской Федерации порядке лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и охране труда;

6) по результатам проверок передавать материалы по фактам нарушений законодательства Российской Федерации о труде и охране труда в правоохранительные органы о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности, а также предъявлять иски в суд.

Государственные инспекторы по охране труда наряду с перечисленными выше правами имеют право (п. 10 вышеназванного Положения):

1) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

2) выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий; при проведении предупредительного надзора с целью предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих его безопасность, выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

3) требовать в установленном порядке от работодателя принятия мер по устранению обнаруженных в ходе проверок нарушений и недостатков в каком-либо сооружении, оборудовании или в организации труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности работников;

4) запрещать производство и использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям по охране труда;

5) изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления об этом работодателя (его представителя);

6) приостанавливать работу отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения этих нарушений;

7) отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда.

Приказом Минтруда РФ от 29 февраля 2000 г. № 65 (в редакции приказа Минтруда РФ от 12 июля 2002 г. № 149) утверждено Положение о государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации. Данный нормативный акт детализирует полномочия территориальных органов инспекции и определяет перечень необходимых квалификационных требований для лиц, занимающих руководящие должности в инспекции.

Одно из основных направлений деятельности органов Федеральной инспекции труда – <u>проведение проверок</u> соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, расположенных на соответствующей территории. Поводами для них могут служить поступающие в органы Федеральной инспекции труда обращения граждан, сообщения средств массовой информации, данные статистики, материалы проверок общественных организаций, прежде всего профсоюзов.

По данным Федеральной инспекции труда в 2002 году ее органами проведено более 255 тыс. различных проверок, в результате которых выявлено и устранено свыше 2,11 млн нарушений, реально восстановлены трудовые права сотен тысяч работников, предотвращено еще большее количество нарушений трудовых прав и требований по охране труда[2].

В соответствии с предоставленными полномочиями органы Федеральной инспекции труда проводят прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав. При этом следует отметить, что надзорно-контрольная и правозащитная деятельность органов Федеральной инспекции труда по рассмотрению заявлений, жалоб и иных обращений граждан в досудебном порядке позволила в минувшем году защитить и восстановить нарушенные трудовые права около

[2] См.: Доклад Федеральной инспекции труда за 2002 год.

70 тыс. граждан, устранить в ходе проверок более 2 млн грубых нарушений законодательства. Ими рассмотрено свыше 4,9 тыс. поступивших обращений по вопросам трудовых споров, в результате чего права граждан были защищены.

К примеру, госинспекцией труда в ***Красноярском крае*** *по заявлению Шестакова о невыплате ему расчета при увольнении была проведена проверка в ОАО «Сибтехмонтаж» УМ-4 и выдано предписание об устранении выявленных нарушений, в результате работнику выплачен полагающийся расчет в сумме 10,7 тыс. руб. В* ***Краснодарском крае*** *по требованию госинспекции труда была восстановлена на работе Шевчук, делопроизводитель ООО «Новороссийское гидрографическое предприятие», уволенная по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ, которая на момент увольнения находилась в состоянии беременности.*

В связи с обращением в государственную инспекцию труда в ***Ставропольском крае*** *бывшей работницы СХА «Свободный труд» Новоселицкого района Авиловой о незаконном увольнении с работы за совершенный прогул было проведенной проверкой установлено, что приказ об увольнении издан в период пребывания работницы в ежегодном отпуске. Руководителю было выдано предписание об устранении нарушения закона, которое он исполнил, восстановив Авилову на работе.*

В ходе проверки ООО «Владспецстрой-5», проведенной госинспекцией труда во ***Владимирской области****, установлено, что дежурный механик Шамин уволен по п. 7 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя). Однако по данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, в то время как Шамин к указанной категории не относился. К тому же в нарушение требований ст. 193 ТК РФ от него не получено письменное объяснение. Директору общества было выдано предписание об устранении выявленных нарушений, Шамин восстановлен на работе.*

В государственной инспекции труда в ***Брянской области*** *рассматривалась жалоба работницы ОАО «Унечский хлебокомбинат» Масловой. Проверкой установлено, что ее принимали на работу временно, сроком на 2 – 3 месяца, которая явно носила постоянный характер, затем увольняли и вновь через 2 – 5 дней принимали на временную работу, и так 9 раз. После очередного увольнения Масловой в госинспекции труда была оказана правовая помощь при составлении искового заявления, после чего она обратилась в Унечский суд. Решением суда Маслова была восстановлена на работе.*

Большое количество нарушений выявляется госинспекторами труда по вопросам привлечения работников к дисциплинарной ответственности. *Так, в госинспекцию труда в* ***Белгородской области*** *обратился работник ООО «Рождественское поле» Марков с жалобой на незаконное дисциплинарное взыскание. Ему администрацией за нарушение технологической дисциплины был объявлен строгий выговор, не предусмотренный ст. 192 ТК РФ. Кроме того, дисциплинарное взыскание применено с нарушением порядка, установленного ч. 1 и 6 ст. 192 ТК РФ. С аналогичными нарушениями были привлечены также к дисциплинарной ответственности и другие работники: Романцев, Бухарин, Денисов и Андреевский. По предписанию госинспектора труда незаконные дисциплинарные взыскания отменены, директор ООО привлечен к административной ответственности в виде штрафа. В ЗАО «Сокол АТС» в качестве дисциплинарного взыскания к восьмерым работникам было применено дисциплинарное взыскание, не предусмотренное ст. 192 ТК РФ: перевод на один месяц на нижеоплачиваемую работу. Во исполнение выданного госинспекцией труда предписания незаконные приказы отменены.*

В госинспекцию труда в ***Астраханской области*** *обратился работник ООО ПКФ «Савойя» Серикбаев о необоснованном увольнении его по п. 5 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Проверкой установлено, что ранее Серикбаеву незаконно объявлялся строгий выговор (ст. 192 ТК РФ такой вид дисциплинарного взыскания не предусмотрен). Кроме того, от него не истребовалось письменное объяснение. По предписанию руководитель общества отменил приказ об увольнении Серикбаева. Директор ООО привлечен к административной ответственности.*

Здесь уместно подчеркнуть, что ч. 2 ст. 358 ТК РФ предписывает государственным инспекторам труда воздерживаться от сообщения работодателю сведений о работнике, обратившемся в орган Федеральной инспекции труда за защитой своих трудовых прав, даже после оставления своей должности, если заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы. Это необходимо для того, чтобы предотвратить факты сокрытия правонарушений, так как работники, особенно коммерческих организаций, опасаясь негативной реакции со стороны работодателя, зачастую не информируют органы Федеральной инспекции труда о нарушениях их трудовых прав.

Для осуществления своих полномочий органы Федеральной инспекции труда вправе **запрашивать и безвозмездно получать** у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления и других организаций необходимую информацию о фактах правонарушений в сфере труда, которая может использоваться для организации и проведения плановых (текущих) и

внеплановых проверок по конкретному факту правонарушения.

Если при анализе имеющихся материалов о нарушении законодательства о труде или в ходе проверки возникнет необходимость в специальных познаниях, которыми работники органов Федеральной инспекции труда могут не располагать, они вправе привлечь квалифицированных специалистов для оказания помощи в виде консультаций, проведения обследований, дачи заключений по конкретным вопросам.

Предупреждение правонарушений в сфере труда является важным направлением работы органов Федеральной инспекции труда. В этой связи на них возложены: проведение предупредительного надзора за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию; выдача заключений по проектам строительных норм и правил, других нормативных документов о соответствии их требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде; рассмотрение и согласование проектов отраслевых и межотраслевых правил по охране труда; участие в разработке государственных стандартов по безопасности труда.

В 2002 году органами Федеральной инспекции труда в целях профилактики производственного травматизма, обеспечения соответствия строящихся и реконструируемых производственных объектов требованиям охраны труда в порядке осуществления предупредительного надзора и контроля за ходом строительства, технического перевооружения и реконструкции указанных объектов проведено свыше 7,5 тыс. специальных проверок, которыми выявлено и устранено более 32,6 тыс. отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, и иных нарушений правил охраны труда. *Например, во исполнение требований ст. 215 ТК РФ из-за выявленных госинспекторами нарушений правил охраны труда и несоответствия законченных строительством и реконструкцией производственных объектов проектной документации не принят в эксплуатацию ряд производственных объектов, в числе которых спиртохранилище на 20 тонн в ЗАО «Компания «Старый инвовар» (Пензенская область), кирпичный завод в г. Сингилей ОАО «Ульяновскэнерго» (Ульяновская область) и др.*

В зависимости от результатов проверок органы Федеральной инспекции труда принимают **конкретные меры: выдают предписания об устранении нарушений, обязательные для исполнения; ставят вопрос перед компетентным органом или должностными лицами о привлечении виновных к установленной федеральным законом ответственности; в соответствии с законодательством РФ рассматривают дела об административных правонарушениях.**

В целях предотвращения возможного травматизма в связи с выявленными в 2002 году грубыми нарушениями государственных нормативных требований охраны труда, создававшими реальную угрозу жизни и здоровью работников, органами Федеральной инспекции труда в установленном порядке приостанавливались работа 40 организаций, проведение работ в 5,9 тыс. производственных подразделений, эксплуатация более 78,6 тыс. единиц производственного оборудования. По результатам проверок в целях устранения и предупреждения выявленных нарушений работодателям было выдано более 233 тыс. обязательных к исполнению предписаний (за 2001 г. – 230 тыс.). Следует отметить, что на время приостановления работ не по вине работников им гарантируются сохранение места работы (должности) и выплата среднего заработка (ст. 220 ТК).

За грубые нарушения законодательства о труде и об охране труда госинспекторами труда в истекшем году было оштрафовано около 65 тыс. руководителей и других должностных лиц организаций на общую сумму более 66 млн руб. (за 2001 год – 63 тыс. лиц на 56 млн руб.). Кроме того, по требованию госинспекторов труда привлечено к дисциплинарной ответственности свыше 25,7 тыс. должностных лиц, в т. ч. отстранено от должности или уволено около 900 человек, в вышестоящие органы направлено более 2,6 тыс. представлений об устранении нарушений трудового законодательства.

Государственные инспекторы труда (правовые, по охране труда) реализуют предоставленные им права в пределах компетенции соответствующего органа Федеральной инспекции труда. Статьей 357 ТК РФ установлены их основные права, позволяющие выявлять нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодателями и их представителями и устанавливать обстоятельства, способствующие совершению правонарушений. При осуществлении надзорно-контрольной деятельности государственные инспекторы труда имеют право беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности.

На них распространяется право пропускного режима там, где оно установлено. Для прохода государственного инспектора на территорию проверяемой организации ему достаточно предъявить служебное удостоверение. Положение о служебном удостоверении должностного лица Федеральной инспекции труда, его описание и образцы утверждены приказом Минтруда России от 26 марта 2001 года.

Государственный инспектор труда имеет право на месте знакомиться с документами и материалами для получения информации о нарушениях трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Не допускается уклонение работодателей и их представителей от предоставления документов под каким-

либо предлогом, в том числе по мотивам содержания в них коммерческой или государственной тайны.

Работа с документами, содержащими коммерческую или государственную тайну, осуществляется в особом порядке, установленном Постановлением Правительства РСФСР от 05.12.1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну», которым утвержден перечень таких сведений[3]. С учетом этого перечня организации разрабатывают и утверждают перечень сведений, составляющих коммерческую и служебную тайну. На законодательном уровне устанавливаются также перечни сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну применительно к отдельным сферам экономической деятельности. В настоящее время такого рода указания имеются, например, в отношении приватизации государственных и муниципальных предприятий. Кроме того, Указом Президента Российской Федерации от 06.03.1997 г. № 188 утвержден «Перечень сведений конфиденциального характера».

Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне, утвержден Указом Президента РФ от 30.11.1995 г. № 1203 (с изм.)[4]. Порядок доступа к сведениям, содержащим государственную тайну, определяется Законом РФ от 21.07.1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» (в ред. Федерального закона от 06.10.97 № 131-ФЗ)[5]. Согласно ст. 25 Закона, организация доступа государственного инспектора труда к сведениям, составляющим государственную тайну, возлагается на руководителя соответствующего органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации, а также их структурные подразделения по защите государственной тайны. Порядок доступа государственного инспектора труда к сведениям, составляющим государственную тайну, устанавливается нормативными документами, утверждаемыми Правительством РФ. Руководители органов государственной власти, предприятий, учреждений, организаций обязаны создать для государственного инспектора труда такие условия, при которых он знакомится только с теми сведениями, составляющими государственную тайну, и лишь в тех объемах, которые необходимы ему для выполнения его должностных обязанностей.

Государственный инспектор труда вправе знакомиться со всеми документами, которые могут содержать информацию о нарушении трудовых прав работников. В их число входят: приказы и распоряжения, статистическая отчетность, акты проверок работы подведомственных организаций, материалы о вскрытых контролирующими органами нарушениях законов и их причинах, письма, жалобы и предложения граждан по вопросам, относящимся к компетенции проверяемого органа, и др. В случае необходимости государственный инспектор труда вправе обратиться с просьбой об изготовлении для него копий отдельных документов[6].

Для полноты проверки государственные инспекторы труда направляют контролируемым органам соответствующие **письма (запросы) с конкретным указанием необходимых для представления материалов.** Недопустим отказ работодателей и их представителей предоставить необходимую информацию на том основании, что она не может быть безвозмездной. В отношении нарушителей положения ст. 357 ТК о безвозмездности предоставления государственному инспектору труда необходимой информации он должен использовать все имеющиеся в его распоряжении средства воздействия.

Государственные инспекторы труда **имеют право изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ** с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт.

Представляется необходимым более подробно рассмотреть вопрос об основном акте реагирования государственного инспектора труда на нарушения, выявленные в ходе проверки соблюдения законов и иных нормативных правовых актов о труде, каковым является предписание об устранении вскрытых правонарушений, их причин и способствующих им условий.

Предписание составляется в двух экземплярах и оформляется в соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 08.08.2001 г. № 134-ФЗ (в ред. Федерального закона от 30.10.2002 № 132-ФЗ) «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)»[7]. Один экземпляр предписания с копиями приложений (протоколы проведенных исследований и экспертиз, объяснения работников) вручается работодателю или его представителю под расписку либо направляется по почте с уведомлением о вручении, которое приобщается к экземпляру предписания, остающемуся в деле органа Федеральной инспекции труда, проводившего проверку.

Рекомендации государственного инспектора труда по устранению нарушений трудовых прав работников, излагаемые в предписании, должны содержать правовую направленность, а не затрагивать оперативно-хозяйственную деятельность проверяемой организации. Предложения об устранении причин и условий экономического, организационно-управленческого,

[3] СП РФ, 1992, № 1 – 2, ст. 7.
[4] Собрание законодательства РФ, 1995, № 49, ст. 4775.
[5] Собрание законодательства РФ, 1997, № 41, ст. 4673.
[6] Абрамова О., Нуртдинова А. «Защита трудовых прав работников» / Журнал «Хозяйство и право», 2002, № 11, с. 14.
[7] Собрание законодательства РФ, 2001, № 33 (часть 1), ст. 3436.

технического, санитарно-гигиенического, медицинского характера, способствовавших правонарушениям в сфере труда, необходимо обосновывать заключениями специалистов, материалами проверок и ревизий. Как правило, в предписании ставится вопрос о привлечении руководителей и иных должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от работы в установленном порядке. Согласно ст. 212 ТК РФ, работодатель обязан обеспечить выполнение предписаний государственных инспекторов труда в установленные Кодексом или федеральными законами сроки.

Государственные инспекторы труда имеют право **отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда.** В соответствии со ст. 225 ТК РФ все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, определяемом Правительством РФ. В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государственные инспекторы труда, кроме приостановки работы организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования, вправе при наличии заключений государственной экспертизы условий труда направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда.

Статьей 357 ТК государственным инспекторам труда предоставлены властные полномочия **по привлечению к административной ответственности руководителей и иных должностных лиц организации, виновных в нарушении** трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. (Более подробно эти вопросы рассмотрены в главе 6 «Пособия».)

При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей государственные инспекторы труда являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и руководствуются только Конституцией РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 359 ТК РФ).

В соответствии со ст. 363 ТК РФ лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие в установленный срок предписания, как это предусмотрено ст. 17 Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)», применяющие угрозы насилия или насильственного действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами. В зависимости от обстоятельств руководители (их представители) могут быть привлечены в таких случаях к дисциплинарной ответственности (ст. 192 – 195 ТК), а при наличии в их действиях признаков уголовно наказуемого деяния – к уголовной ответственности.

Статьей 360 ТК РФ установлены обязательные для государственных инспекторов труда требования к порядку инспектирования организаций, который детально урегулирован в вышеназванных федеральных законах «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)», а также в Положениях о Федеральной инспекции труда и о государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации.

Организации Вооруженных сил РФ, органы пограничной службы, органы безопасности, органы внутренних дел, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает: доступ только для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск; проведение проверок в назначенное время; ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий. Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в судебном порядке (ст. 361 ТК).

В судах рассматриваются жалобы на решения государственных инспекторов труда, главного государственного инспектора труда РФ о привлечении руководителей и иных должностных лиц организации к ответственности в административном порядке. Рассмотрение жалоб осуществляется по правилам, предусмотренным КоАП РФ и ГПК РФ. На государственных инспекторах труда лежит обязанность доказывать законность своих действий при их обжаловании руководителями или иными должностными лицами организации, согласно ст. 11 Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)».

Известно, что в соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и струк-

туре федеральных органов исполнительной власти» в стране создаются новые органы контроля.

Во исполнение названного выше Указа Президента РФ 6 апреля 2004 г. Правительством РФ Постановлением № 156 «Вопросы федеральной службы по труду» указано:

1. Установить, что Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правоприменительные функции в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе, функции по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

2. Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3. Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно, а также через свои территориальные органы.

В ведении Федеральной службы по труду и занятости находятся государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) (п. 3 в ред. постановления Правительства РФ от 27.05.2004 № 252).

4. Основными функциями Федеральной службы по труду и занятости являются:

а) контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе;

б) деятельность по предупреждению, обнаружению и пресечению нарушений законодательства Российской Федерации в закрепленных сферах деятельности до внесения соответствующих изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

в) организация альтернативной гражданской службы;

г) организация и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, в том числе:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы;
- подбор работодателям необходимых работников;
- бесплатная консультация, бесплатное предоставление информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения;
- профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан, психологическая поддержка;
- обеспечение социальной поддержки;
- направление граждан на общественные работы, а также их временное трудоустройство;
- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- выдача заключений о целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы.

5. Установить, что государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется входящей в состав Федеральной службы по труду и занятости Федеральной инспекцией труда (до внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации).

6. Разрешить Федеральной службе по труду и занятости иметь до 3 заместителей руководителя, а также в структуре центрального аппарата до 7 управлений по основным направлениям деятельности Службы.

7. Установить предельную численность работников центрального аппарата Федеральной службы по труду и занятости в количестве 210 единиц (без персонала по охране и обслуживанию зданий) и предельную численность работников ее территориальных органов в количестве 8680 единиц (без персонала по охране и обслуживанию зданий).

8. Согласиться с предложением Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации о размещении центрального аппарата Федеральной службы по труду и занятости в г. Москве: Биржевая площадь, дом □; Газетный переулок, дом 3, строение 1 и дом 5, строения 1 и 2.

При этом особо следует отметить, что 30 июня 2004 г. Правительством РФ принято Постановление № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости», которым предусмотрено следующее:

1. Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой

миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

2. Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3. Федеральная служба по труду и занятости руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также настоящим Положением.

4. Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы и государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

II. Полномочия

5. Федеральная служба по труду и занятости осуществляет следующие полномочия:

5.1. осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением:

5.1.1. трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5.1.2. установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

5.2. осуществляет контроль за:

5.2.1. обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;

5.2.2. приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;

5.2.3. регистрацией инвалидов в качестве безработных;

5.2.4. прохождением гражданами альтернативной гражданской службы и увольнением с нее;

5.3. регистрирует:

5.3.1. граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан;

5.3.2. в уведомительном порядке отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства;

5.4. оказывает в соответствии с законодательством Российской Федерации следующие государственные услуги:

5.4.1. содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

5.4.2. информирование о положении на рынке труда;

5.4.3. организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

5.4.4. психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;

5.4.5. осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

5.4.6. организация проведения оплачиваемых общественных работ;

5.4.7. организация временного трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

5.4.8. социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

5.4.9. содействие самозанятости населения;

5.4.10. выдача работодателям заключений о привлечении и использовании иностранных работников;

5.4.11. содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;

5.4.12. содействие в разрешении коллективных трудовых споров;

5.4.13. организация подготовки трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;

5.5. осуществляет:

5.5.1. проверки, обследования, выдачу обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечение виновных к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5.5.2. рассмотрение в соответствии с законодательством Российской Федерации дел об административных правонарушениях;

5.5.3. принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

5.5.4. информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5.5.5. обобщение практики применения и анализ причин нарушений трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости и альтернативной гражданской службе, а также подготовку соответствующих предложений по их совершенствованию;

5.5.6. анализ состояния и причин производственного травматизма и разработку предложений по его профилактике;

5.5.7. реализацию территориальных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

5.5.8. принятие решения о переводе гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую;

5.5.9. подготовку плана направления граждан на альтернативную гражданскую службу;

5.6. осуществляет функции главного распорядителя и получателя средств федерального бюджета, предусмотренных на содержание Службы и реализацию возложенных на нее функций;

5.7. обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений, составляющих государственную тайну;

5.8. организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимает по ним решения и направляет заявителям ответы в установленный законодательством Российской Федерации срок;

5.9. представляет в установленном порядке в судебных органах права и законные интересы Российской Федерации по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

5.10. обеспечивает мобилизационную подготовку Службы, а также контроль и координацию деятельности территориальных органов и государственных учреждений службы занятости, находящихся в ее ведении, по их мобилизационной подготовке;

5.11. осуществляет профессиональную подготовку работников центрального аппарата Службы, территориальных органов и государственных учреждений службы занятости, находящихся в ее ведении, их переподготовку, повышение квалификации и стажировку;

5.12. осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации работу по комплектованию, хранению, учету и использованию архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности Службы;

5.13. взаимодействует в установленном порядке с органами государственной власти иностранных государств и международными организациями в установленной сфере деятельности;

5.14. проводит в установленном порядке конкурсы и заключает государственные контракты на размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд Службы, а также на проведение научно-исследовательских работ для иных государственных нужд в установленной сфере деятельности;

5.15. осуществляет иные функции в установленной сфере деятельности, если такие функции предусмотрены федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации.

6. Федеральная служба по труду и занятости с целью реализации полномочий в установленной сфере деятельности имеет право:

6.1. организовывать проведение необходимых обследований, испытаний, экспертиз, анализов и оценок, а также научных исследований по вопросам осуществления надзора и контроля, оказания государственных услуг в установленной сфере деятельности;

6.2. давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

6.3. запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

6.4. привлекать в установленном порядке для проработки вопросов установленной сферы деятельности научные и иные организации, ученых и специалистов;

6.5. применять предусмотренные законодательством Российской Федерации меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности;

6.6. осуществлять контроль за деятельностью территориальных органов Службы и государственных учреждений службы занятости, находящихся в ее ведении;

6.7. создавать совещательные и экспертные органы (советы, комиссии, группы, коллегии) в установленной сфере деятельности;

6.8. разрабатывать и утверждать в установленном порядке образцы удостоверений государственных инспекторов труда.

7. Федеральная служба по труду и занятости не вправе осуществлять в установленной сфере деятельности нормативно-правовое регулирование, кроме случаев, устанавливаемых указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, а также управление государственным имуществом и оказание платных услуг.

Установленные абзацем первым настоящего пункта ограничения полномочий Службы не распространяются на полномочия руководителя Федеральной службы по труду и занятости по управлению имуществом, закрепленным за Службой на праве оперативного управления, решению кадровых вопросов и вопросов организации деятельности Службы, контролю деятельности в возглавляемой им Службе (ее структурных подразделениях, территориальных органах и государственных учреждениях службы занятости, находящихся в ее ведении).

III. Организация деятельности

8. Федеральную службу по труду и занятости возглавляет руководитель, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации по представлению министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Руководитель Федеральной службы по труду и занятости несет персональную ответственность за осуществление возложенных на Службу функций.

Руководитель Федеральной службы по труду и занятости имеет заместителей, назначаемых на должность и освобождаемых от должности министром здравоохранения и социального развития Российской Федерации по представлению руководителя Службы.

Количество заместителей руководителя Федеральной службы по труду и занятости устанавливает-

ся Правительством Российской Федерации.

9. Руководитель Федеральной службы по труду и занятости:

9.1. распределяет обязанности между своими заместителями;

9.2. представляет министру здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

9.2.1. проект положения о Службе;

9.2.2. предложения о предельной численности и фонде оплаты труда работников центрального аппарата и территориальных органов Службы;

9.2.3. предложения о назначении на должность и об освобождении от должности заместителей руководителя Службы;

9.2.4. предложения о назначении на должность и об освобождении от должности руководителей территориальных органов Службы;

9.2.5. проект положения о территориальных органах Службы;

9.2.6. проект ежегодного плана и прогнозные показатели деятельности Службы, а также отчет об их исполнении;

9.2.7. предложения по формированию проекта федерального бюджета в части финансового обеспечения деятельности Службы;

9.2.8. предложения о присвоении почетных званий и награждении отличившихся работников центрального аппарата Службы, ее территориальных органов и государственных учреждений службы занятости, находящихся в ведении Службы;

9.3. назначает на должность и освобождает от должности работников центрального аппарата Службы и заместителей руководителей ее территориальных органов;

9.4. решает в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной службе вопросы, связанные с прохождением федеральной государственной службы в Федеральной службе по труду и занятости;

9.5. утверждает структуру и штатное расписание аппарата Службы в пределах установленных Правительством Российской Федерации фонда оплаты труда и численности работников, смету расходов на ее содержание в пределах утвержденных на соответствующий период ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете;

9.6. утверждает численность и фонд оплаты труда работников территориальных органов Службы в пределах показателей, установленных Правительством Российской Федерации, а также смету расходов на их содержание в пределах утвержденных на соответствующий период ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете;

9.7. назначает на должность и освобождает от должности руководителей государственных учреждений службы занятости, находящихся в ведении Службы, заключает, изменяет и расторгает с ними трудовые договоры;

9.8. на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации издает приказы по вопросам, отнесенным к компетенции Службы.

10. Финансирование расходов на содержание аппарата Федеральной службы по труду и занятости, территориальных органов и государственных учреждений службы занятости, находящихся в ведении Службы, осуществляется за счет средств, предусмотренных на эти цели в федеральном бюджете.

11. Федеральная служба по труду и занятости является юридическим лицом, имеет печать с изображением Государственного герба Российской Федерации и со своим наименованием, иные печати, штампы и бланки установленного образца, а также счета, открываемые в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. Место нахождения Федеральной службы по труду и занятости – г. Москва.

Таким образом, в настоящее время практическая деятельность Федеральной инспекции труда осуществляется с учетом вышеизложенных положений, предусмотренных вышеназванными постановлениями Правительства РФ № 156 и № 324.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НАДЗОРЫ

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами Федеральной инспекции труда **осуществляют специально уполномоченные органы.** Они занимаются особым кругом вопросов, связанных с охраной труда, здоровья и безопасностью труда работающих в соответствующей отрасли народного хозяйства.

Надзорно-контрольные органы можно условно разделить на две категории. Первую составляют федеральные надзоры, занимающие самостоятельное положение в структуре органов исполнительной власти, – Федеральный горный и промышленный надзор России (Госгортехнадзор России) и Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности (Госатомнадзор России). Ко второй относятся надзорно-контрольные органы, входящие в систему министерств на правах структурных подразделений: органы, состоящие в Министерстве энергетики РФ, которые занимаются вопросами энергетического надзора в России, и санитарно-эпидемиологическая служба Министерства здравоохранения РФ, ведающая вопросами санитарно-эпидемиологического надзора в России.

Правовой статус надзорно-контрольных органов устанавливается Правительством РФ. Так, Положение о Федеральном горном и промышленном надзоре России утверждено постановлением Правительства РФ от 03.12.2001 г. № 841[8], Положение о Федеральном

[8] Собрание законодательства РФ, 2001, № 59, ст. 4742.

надзоре России по ядерной и радиационной безопасности – постановлением Правительства РФ от 22.04.2002 г. № 265[9], Положение о государственном энергетическом надзоре в Российской Федерации – постановлением Правительства РФ от 12.08.1998 г. № 938[10], Положение о государственной санитарно-эпидемиологической службе РФ – постановлением Правительства РФ от 24.07.2000 г. № 554[11].

Для выполнения задач и осуществления своих функций государственные надзоры наделены определенным кругом полномочий, в том числе властных. Госатомнадзор России вправе: выдавать руководителям и должностным лицам организаций обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений условий действия разрешений (лицензий), требований федеральных норм и правил в области использования атомной энергии; выдавать тем же лицам предписания о приостановке работ, проводимых с нарушениями условий действия разрешений (лицензий), требований федеральных норм и правил в области использования атомной энергии; запрещать применение оборудования и технологий, не соответствующих требованиям в области ядерной и радиационной безопасности (п. 6 Положения).

Должностным лицам всех государственных надзоров Российской Федерации предоставлено право наложения денежного штрафа на руководителей организаций (их заместителей) за административные правонарушения в соответствующей области народнохозяйственной деятельности в порядке и размерах, установленных КоАП РФ.

ВЕДОМСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ

В соответствии с ч. 3 ст. 353 ТК РФ внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления.

Например, согласно п. 6 Положения о Министерстве энергетики Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 12.10.2000 г. № 777 (с изм. и доп.)[12], министерство разрабатывает и утверждает в пределах своей компетенции нормативные правовые акты по вопросам, относящимся к сфере его деятельности, и контролирует их исполнение. Участвует в соответствии с законодательством Российской Федерации в разработке и заключении отраслевых тарифных соглашений и контроле за их исполнением в организациях, входящих в систему министерства. Осуществляет разработку и утверждение отраслевых правил по охране труда, целевых программ улучшения условий и охраны труда, контролирует их выполнение государственными унитарными предприятиями и учреждениями, находящимися в ведении министерства.

Полномочия органов местного самоуправления по осуществлению контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде работников на муниципальных унитарных предприятиях закреплены Законом РСФСР от 06.07.1991 г. «О местном самоуправлении» (с изм.)[13]. Администрация (районная, городская, сельская, поселковая) обеспечивает на соответствующей территории соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, в том числе о труде, а также охрану прав граждан в данной сфере. Предъявляет в суд требования о признании недействительными актов органов исполнительной власти и организаций, нарушающих права и законные интересы граждан, работающих на вверенной им территории (ст. 54, 65 и 76 Закона).

ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ

Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства предусмотрен главой 58 ТК РФ «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами». В статьях 370 – 378 ТК закреплены права и полномочия профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде. В определенной мере права профсоюзов конкретизированы Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп.)[14]. Согласно ст. 19 названного Закона, профессиональные союзы и состоящие в их ведении инспекции труда осуществляют общественный (профсоюзный) контроль за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, где работают члены данного профсоюза.

Профессиональные союзы имеют право:

- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмот-

[9] Собрание законодательства РФ, 2002, № 17, ст. 1684.
[10] Собрание законодательства РФ, 1998, № 33, ст. 4037.
[11] Собрание законодательства РФ, 2000, № 31, ст. 3295.
[12] Собрание законодательства РФ, 2000, № 43, ст. 4240.
[13] ВВС РСФСР, 1991, № 29, ст. 1010.
[14] Собрание законодательства РФ, 1996, № 3, ст. 148.

рению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в установленном Правительством РФ порядке;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда и др. (ст. 22 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»). Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах его рассмотрения и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

Территориальными объединениями (ассоциациями) организаций профсоюзов создаются профсоюзные инспекции труда для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде. Примерное положение о профсоюзной инспекции труда (профсоюзной правовой инспекции труда) утверждено постановлением исполкома Генсовета ФНПР от 30.05.1996 г.[15], Положение о технической инспекции труда – постановлением исполкома Генсовета ФНПР от 22.11.2000 г.[16]. На их основе соответствующим профсоюзом, территориальным объединением (ассоциацией) организаций профсоюзов принимаются свои положения о профсоюзной инспекции труда (о профсоюзной правовой инспекции труда) и технической инспекции труда.

Профсоюзные инспектора труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Общественный контроль за состоянием охраны труда в организациях осуществляют **уполномоченные (доверенные) лица профессиональных союзов**. Права профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц закреплены в ст. 370 ТК РФ. Частью 5 этой статьи предусмотрено, что профсоюзные инспектора труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов, согласно ч. 6 ст. 370 ТК, имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

[15] Профсоюзы и экономика. 1998, № 5.
[16] Охрана труда и социальное страхование. 2001, № 4.

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Вышеизложенные права конкретизированы в Типовом положении об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда, утвержденном постановлением исполкома Генсовета ФНПР от 16 июня 1994 года[17]. В частности, Типовым положением предусмотрено, **что уполномоченный профкома по охране труда имеет право:** контролировать соблюдение в подразделениях законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда; проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а также разработанных на основании результатов расследования несчастных случаев; принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств труда; получать информацию от руководителей и иных должностных лиц своих подразделений и предприятий о состоянии условий и охраны труда, произошедших несчастных случаях на производстве; обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии несчастных случаев на производстве, и др. Вопросы организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива изложены в Рекомендациях, утвержденных постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 № 30.

Защитная функция профсоюзов не ограничивается проведением проверок соблюдения законодательства о труде. Согласно ст. 371 ТК РФ, работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Кодексом. *Например, ч. 5 ст. 73 ТК работодателю предоставлено право с учетом мнения выборного профсоюзного органа в целях сохранения рабочих мест при массовом увольнении работников вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Статьей 99 ТК допускается привлечение к сверхурочным работам по инициативе работодателя с письменного согласия работника и в некоторых случаях с учетом мнения представительного органа работников.* Дополнительно к установленным Трудовым кодексом в коллективные договоры, локальные нормативные акты организаций могут включаться иные случаи, когда при вынесении решений работодатель обязан учитывать мнение профсоюзного органа, как это предусмотрено ст. 372 ТК РФ.

Защитная функция профсоюзов реализуется также и в форме обязательного участия их выборного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК). Его участие обязательно при решении вопросов: о возможном сокращении численности или штата работников (ч. 1 ст. 82 ТК); об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата организации, из-за недостаточной квалификации или вследствие неоднократного неисполнения такими работниками без уважительных причин трудовых обязанностей (ч. 2 ст. 82 ТК). Увольнение работников по указанным основаниям производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Оно должно быть в письменной форме представлено работодателю в течение 7 рабочих дней с момента получения проекта приказа о предстоящем увольнении работников, состоящих членами профсоюза. Не представленное в семидневный срок мнение или немотивированное мнение работодатель может не учитывать. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа установлен ст. 373 ТК.

Частью 3 ст. 82 ТК РФ предусмотрено, что при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника по подпункту «б» п. 3

[17] Охрана труда и социальное страхование. 1994, № 12.

ст. 81 ТК, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. В случае несоблюдения работодателем этого требования результаты аттестации будут считаться недействительными. В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ч. 4 ст. 82 ТК).

В соответствии со ст. 365 ТК РФ органы Федеральной инспекции труда в 2002 году продолжали активно взаимодействовать с другими федеральными органами надзора и контроля, органами прокуратуры, профсоюзами и другими органами и организациями. Из общего количества проверок (более 255 тыс.) совместно с органами прокуратуры проведено свыше 11 тыс., с органами Госгортехнадзора – около 4 тыс., Госэнергонадзора – 3,5 тыс., с органами по труду субъектов РФ – 19,5 тыс., с профсоюзами – 14,5 тыс., с другими органами – около 12 тыс. проверок.

Например, государственная инспекция труда в ***Иркутской области*** *и Межведомственная* ***комиссия по охране труда*** *совместно с* ***областным Комитетом по труду*** *обследовали 10 городов и районов области: Усолье-Сибирское, Саянск, Усть-Илимск, Черемхово и др. Трижды бригада выезжала в Братский регион. По результатам комплексных проверок мэрам 18 городов и районов направлена информация для принятия мер по устранению нарушений трудового законодательства, выданы предписания для ликвидации задолженности по оплате труда и для устранения нарушений по охране труда.*

Совместно с прокуратурой *Киренского района проведены проверки индивидуальных предпринимателей Плакиной, Марковой, Лукьянова и Кузаковой. За выявленные грубейшие нарушения трудовых прав работников виновные предприниматели привлечены к административной ответственности.*

Государственной инспекцией труда в ***Кемеровской области*** *совместно с* ***областной администрацией*** *проведено совешание по вопросам о состоянии охраны труда, промышленной безопасности и противоаварийной зашиты на предприятиях угольной отрасли Кузбасса и задачах по обеспечению безопасных и здоровых условий труда. Обращение участников опубликовано в областной газете «Кузбасс». В Промышленновском районе по результатам совместной с* ***пожарным надзором и управлением сельского хозяйства*** *района проверки проведено заседание коллегии «О состоянии охраны труда и пожарной безопасности в хозяйствах и на предприятиях района». В Юргинском районе совместно с* ***прокуратурой, администрацией города и района*** *были организованы и проведены проверки ряда организаций, которыми в 11 сельскохозяйственных организациях выявлены существенные нарушения законодательства об оплате труда. Результаты совместных проверок рассмотрены на совещании у прокурора города. После вмешательства проверяющих в 4 хозяйствах долги по зарплате были погашены полностью, 7 виновных руководителей привлечены к административной ответственности.*

Заключенные с рядом российских профобъединений соглашения, совместные письма в регионы о взаимодействии (с ФНПР, Конгрессом российских профсоюзов, Нефтегазстройпрофсоюзом России, СОЦПРОФом, ЦК Общероссийского профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятии, ЦК профсоюза «Торговое единство», Российским профсоюзом работников рыбного хозяйства, ЦК профсоюза работников оборонных отраслей промышленности, Росуглепрофом, Всеросийской конфедерацией труда, Конфедерацией труда России, Общероссийским объединением профсоюзов «Российская конфедерация транспортников» и др.) позволили более системно и целенаправленно проводить эту работу. Аналогичные совместные с республиканскими советами профсоюзов, с федерациями профсоюзов и др. профобъединениями документы приняты и в большинстве субъектов Российской Федерации.

К примеру, в рамках соглашения между государственной инспекцией труда в ***Кемеровской области*** *и Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса в 2002 году проведено около 300 проверок. Руководство инспекции неоднократно принимало участие в заседаниях коллегии технических инспекторов труда профсоюзов (гг. Новокузнецк, Прокопьевск, Кемерово). В* ***Республике Марий Эл*** *совместно с профсоюзом работников аграрно-промышленного комплекса были проверены СПК «Нива», ОАО «Тепличное» Медведевского района, ОАО «Параньгинский агропромтранс», ОАО «Параньгинское РТП», ООО СПК «Марисола» Сернурского района и др.*

В целях обеспечения законности, повышения эффективности деятельности органов Федеральной инспекции труда в истекшем году руководством были осуществлены комплексные проверки работы 14 подведомственных госинспекций труда в субъектах Российской Федерации, по результатам проверок приняты меры организационного и дисциплинарного характера.

Однако в целом же, по данным Минтруда РФ, одной из причин, которая мешает эффективности контроля – это отсутствие согласованных действий между различными проверяющими службами[18].

Продолжение следует.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

О.Г. Зубарева, канд. юрид. наук, доцент

- ☑ **ПОНЯТИЕ «СЕМЬЯ»**
- ☑ **РОЛЬ СЕМЬИ**
- ☑ **ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕМЕЙНАЯ ПОЛИТИКА**
- ☑ **СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА**
- ☑ **РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРАВОВЫЕ МЕРЫ**

Государственная семейная политика, объект которой – семья, формируется на основе закономерностей функционирования института семьи. Модернизация государственной семейной политики связана с модернизацией семьи как социального института. Это два взаимосвязанных процесса.

Семья – это структурное базисное образование, своеобразное «ядро» общества, его первичная клеточка. Наиболее значимые, актуальные общественные интересы формируются в семье и агрегируются сначала на уровне семьи, так как именно она является уникальным носителем и транслятором социального опыта.

Значение семьи в общественной жизни определяется такими ее основными социальными функциями, как регулирование отношений между полами и поколениями, рождение и социализация детей, передача материальных и духовных ценностей от поколения к поколению, внутрисемейное перераспределение доходов, формирование потребностей и совместное потребление материальных и культурных благ, организация и ведение домашнего хозяйства, личного подсобного хозяйства и семейного производства, восстановление сил и здоровья, уход за малолетними детьми, больными и престарелыми. Семья выполняет функции эмоционального и духовного общения, взаимной поддержки и сотрудничества, удовлетворения сексуальных потребностей и другие.

От нормального функционирования семьи во многом зависит личное счастье мужчин и женщин, психическое, физическое и духовное здоровье супругов и детей, удовлетворенность человека жизнью.

Вот и получается, что здоровая, благополучная, законопослушная семья – это и опора государства, и основа общественного согласия, а также политической и социальной стабильности.

Наиболее развернутая характеристика семьи как социального института дана С.В. Дармодехиным: «Семья как общность людей, связанных отношениями супружества, родительства, родства, совместного домохозяйства, как основная ячейка общества выполняет важнейшие социальные функции, играет особую роль в жизни человека, его защите, формировании личности, удовлетворении духовных потребностей, обеспечении первичной социализации. Семья является уникальным социальным институтом, посредником между индивидом и государством, транслятором фундаментальных ценностей от поколения к поколению. В ней заключен мощный потенциал воздействия на процессы общественного развития, воспроизводства рабочей силы, становления гражданских отношений. Семья имеет консолидирующее значение,

противостоит социальному противоборству и напряженности»[1].

В этом определении сделана попытка охватить максимально возможное число характеристик, типов и социальных функций семьи. В то же время лишь часть семей может обладать всеми этими качествами. Иначе говоря, не во всех семьях есть супруги либо дети, не все семьи ведут совместное домохозяйство, не все обеспечивают реализацию основных социальных функций и противостоят социальному противоборству и напряженности в обществе и т.д.

Данное определение семьи сформулировано социологами, имеет социологический характер в целом, но юристам до сих пор не удалось сформулировать определение семьи.

Большинство теоретиков определяют семейные отношения как отношения, возникающие в семье, определение которой в СК РФ отсутствует. Тем самым делается вывод об отсутствии законодательного критерия по разграничению отношений, регулируемых гражданским и семейным правом, и одновременно об определении фактических семейных отношений между членами семьи в качестве важнейшего критерия[2].

Действительно, в связи с отсутствием в СК определения семьи и различным толкованием ее природы и характерных черт в иных отраслях права (жилищном, гражданском, трудовом праве, праве социального обеспечения) предлагаемые в научной литературе определения семьи не всегда однозначны. Так, по мнению В.А. Рясенцева, следует выделять два понятия семьи: общее (социологическое) и специальное (юридическое). В первом случае семья рассматривается как «союз лиц, основанный на браке, родстве, принятии детей в семью на воспитание, характеризующийся общностью жизни, интересов, взаимной заботы». А во втором случае – как «круг лиц, связанных правами и обязанностями, вытекающими из брака, родства, усыновления или иной формы принятия детей на воспитание и признанными способствовать укреплению и развитию семейных отношений»[3].

И.М. Кузнецова замечает, что включение определения «семья» в СК РФ и установление исчерпывающего перечня лиц, относящихся к членам семьи, может привести к нарушению их прав либо к необоснованному расширению круга членов семьи[4].

Л.М. Пчелинцева считает допустимым невозможность законодательного определения семьи, поскольку, как она отмечает, предметом регулирования семейного права является не семья как таковая, а существующие между ее членами отношения (семейные отношения), подлежащие правовому воздействию в силу их существа и особой значимости[5].

И.М. Кузнецова предлагает термин «семья», употребляемый в СК РФ, рассматривать как «круг лиц, связанных личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака, родства, усыновления или иной формы принятия детей на воспитание в семью»[6].

В Семейном кодексе РФ, как и в других нормативных правовых актах, понятие семьи связано с установлением круга членов семьи, образующих ее состав, и он определяется по-разному в различных отраслях права, в зависимости от целей правового регулирования.

Вместе с тем мы считаем, что назрела необходимость выработки законодательных критериев по разграничению отношений, регулируемых гражданским и семейным правом; выработки единого межотраслевого понятия «семья» и для социологов, и для политологов, и для юристов; законодательного определения фактических семейных отношений.

Аналогичный вывод делает П.И. Седугин, полагая, что понятие «семья» имеет общеотраслевое значение[7].

Очевидно, что основу семьи должна составлять супружеская пара с детьми или без детей, так называемая нуклеарная семья. Все остальные семьи можно рассматривать как модификации такой семьи на разных этапах ее развития: от генезиса до прекращения существования. В том числе могут образовываться некие «осколки» нуклеарной семьи, ее части без полного ядра – супружеской пары. Каждый тип семей требует адекватных подходов к обеспечению их жизнедеятельности, что должно закрепляться в государственной семейной политике.

Государственная семейная политика регулирует отношения между семьей как особой социальной группой общества и государства, а также между индивидами внутри семьи по поводу реализации функций семьи.

Цели, принципы и меры государственной семейной политики изменяются в процессе исторического развития государства и общества.

«Семейная политика – это относительно обособленная часть социальной политики, воздействующая на функционирование семьи как одного из общественных институтов и индивида (отца, матери, супругов, родителей, детей, других родственников), как носителя семейных ролей, которые он выполняет наряду с другими социальными ролями. Государственная се-

---

[1] Дармодехин С.В. Государственная семейная политика в России: история и современность. Всероссийский центр уровня жизни. – Мониторинг социально-экономического потенциала семей за апрель – июнь 2001. С. 20.

[2] Антокольская М.В. Семейное право. М., 2002. С. 12 – 13.

[3] Рясенцев В.А. Советское семейное право. М., 1982. С. 42 – 43.

[4] Комментарий к Семейному кодексу Российской Федерации /Отв. ред. И.М. Кузнецова. М., 1996. С. 10.

[5] Пчелинцева Л.М. Семейное право России. М., 2003. С. 5 – 6.

[6] Комментарий к Семейному кодексу РФ /Отв. ред. И.М. Кузнецова. М., 1996. С. 10.

[7] Вместе с тем, являясь одной из самых актуальных, данная проблема затрагивется автором вскользь, так как не является темой статьи.

мейная политика дополняет другие, более значимые для семьи области социальной политики специальными мерами, адресованными непосредственно семье как социальному институту»[8].

Политическая значимость государственной семейной политики социального государства заключается в том, что она объединяет интересы всех типов семей и направлена на формирование благоприятной социокультурной среды для их жизнедеятельности и реализации основных социальных функций, на гармонизацию как внутрисемейных отношений, так и взаимоотношений семьи, государства и общества, на обеспечение необходимых условий для стабильности института семьи.

В процессе модернизации государственной семейной политики в России можно отметить неадекватность концептуальных подходов и политической практики этой политики (правильность концепции и недостаточность и несоответствие практических мер), популизм, недооценку со стороны государства значения государственной семейной политики и семьи как основной опоры социально-политических преобразований, незавершенность законодательного обеспечения политики, а также серьезные недостатки институциональных механизмов реализации этой политики.

Однако главной причиной неэффективности современной государственной семейной политики является незавершенность реформирования отраслей социальной сферы, перевода ее на рыночные механизмы хозяйствования и соответствующего реформирования распределительных отношений; отсутствие межотраслевого единообразия по проблеме исследования. Государственная семейная политика должна стать обьектом политических стратегий современных политических сил России.

Центр тяжести существующих проблем, их конкретное содержание проявляется в регионах.

Как известно, смена политических и экономических ориентиров началась без учета того, как это отразится на социальном развитии общества, на семье, на конкретном человеке. Не была продумана четкая концепция социальной политики, связанная с экономическими реформами. Российская семья, особенностью которой было то, что она десятилетиями не была ориентирована на самостоятельное решение своих проблем, оказалась в критической ситуации.

Основные направления социальной политики приняты только в 1994 году. Безусловно, они дали ориентиры, сформулировали цель, но не охватили весь комплекс проблем, которые необходимо решить. Кроме того, отмеченный в документе приоритет выделения материальных и финансовых ресурсов на решение социальных проблем, естественно, не реализуется. *Регионы в условиях дефицита ресурсов обязаны не только сохранить социальную сферу, но и адаптировать к новым условиям.*

Появляется новое понятие «социальная защита». Принятое сегодня понятие «социальная защита» включает **прежде всего меры поддержки семей со специфическими проблемами (многодетные, неполные, с инвалидами) и маргинальных групп.** Это не соответствует той реальной политике, которая проводится на местах. *Регионы реализуют социальную защиту в широком смысле, по возможности осуществляя основной комплекс социальных гарантий и услуг, которые должна дать социальная сфера. Объединяющим элементом тех изменений, которые происходят в образовании, здравоохранении, социальном обслуживании, становится семья, личность.*

Немаловажное значение для благополучия и процветания российских семей имеет развитие государственных форм поддержки здравоохранения.

С 1993 года реализуется президентская программа «Дети России», которая явилась важным фактором консолидации усилий и финансовых ресурсов в интересах здоровья детей на всех уровнях. В рамках Концепции развития здравоохранения и медицинской науки в РФ, утвержденной постановлением Правительства РФ от 05.11.1997 г. № 1387, осуществляется структурная реформа здравоохранения, в том числе в области охраны материнства и детства. 03.10.2002 г. постановлением Правительства РФ № 731 утверждена Федеральная целевая программа «Дети России» на 2003 – 2006 гг., включающая подпрограмму «Здоровый ребенок».

В развитие положений федерального законодательства в Ростовской области делались попытки формирования теоретической и практической базы данного вопроса.

1. Решением Ростовской городской думы № 315 от 02.11.2000 г. утверждена муниципальная программа «Здоровье нации (2001–2005 гг.)». Ее цель – физическое и социальное оздоровление жителей города Ростова-на-Дону средствами физической культуры, спорта и туризма на основе всемерного распространения «самодеятельного» физкультурного движения и идеологии «Мое здоровье – здоровье общества».

2. Решением Ростовской городской думы № 385 от 15.05.2001 г. утверждена целевая программа «Здоровый ребенок» на 2001 – 2004 гг. Она направлена на сохранение и укрепление здоровья детского населения г. Ростова-на-Дону, на социальную поддержку семьи, создание условий для рождения и воспитания здоровых детей, профилактику и снижение младенческой и детской смертности, улучшение демографической ситуации в городе, снижение заболеваемости и инвалидизации детей и подростков.

---

[8] Климантова Г.И. Государственная семейная политика – важнейшая политическая стратегия современной России / Аналитический вестник управления аппарата Совета Федерации РФ. 2002. № 11. С. 12.

3. Во исполнение Постановления Правительства Российской Федерации от 10.08.98 г. № 917 «О Концепции государственной политики в области здорового питания населения Российской Федерации на период до 2005 года» и в целях сохранения и укрепления здоровья населения области, профилактики заболеваний, связанных с неправильным питанием детей и взрослых, в Ростовской области приняты постановления мэра г. Ростова-на-Дону № 2431 от 08.09.2000 г. «О мерах по реализации концепции государственной политики в области здорового питания населения Российской Федерации до 2005 года» и главы администрации Ростовской области от 17.11.2000 г. № 438 «Об утверждении комплексного плана реализации концепции государственной политики в области здорового питания населения в Ростовской области до 2005 года».

Основные направления государственной социальной политики в интересах детей до 2010 года (национальный план действий в интересах детей) разработаны в контексте стратегии социально-экономического развития России на период до 2010 года и являются документом, определяющим основные направления политики государства по улучшению положения детей. Одним из приоритетных направлений в них названо повышение эффективности государственной системы поддержки детей, находящихся в особо сложных обстоятельствах.

4. В целях координации действий органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений и упорядочения работы городской межведомственной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и в соответствии с Федеральным законом «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» и ст. 7 областного Закона «Об организации опеки и попечительства» в Ростовской области были приняты постановления главы администрации Ростовской области от 24.04.2002 г. № 192 «О комплексных мероприятиях по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Ростовской области на 2002 – 2004 годы» и мэра г. Ростова-на-Дону от 20.09.2002 г. № 1933 «Об утверждении положения о городской межведомственной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав».

5. Положение, утвержденное постановлением главы администрации Ростовской области от 15.01.2002 г. № 16 (в редакции от 05.07.2001 г.), устанавливает порядок предоставления многодетным семьям отдельных льгот в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 05.05.92 г. № 431 «О мерах по социальной поддержке многодетных семей», а также порядок направления администрациям городов и районов Ростовской области средств областного бюджета на финансирование расходов, связанных с их предоставлением.

6. В образовательном пространстве Ростовской области сформирована система компенсирующего обучения, которая характеризуется созданием необходимых особых условий обучения и воспитания для детей, относящихся к «группе риска». В настоящее время открыто 532 класса компенсирующего обучения, где обучается 6675 человек. В соответствии с распоряжением главы администрации (губернатора) Ростовской области от 11.01.2002 г. № 19, которым утверждены разработанные Министерством образования области мероприятия по развитию системы компенсирующего обучения на 2002 – 2004 гг., в 2002 году освоено 908,9 тыс. рублей. Эти финансовые средства пошли на открытие центров психолого-педагогической и медико-социальной помощи детям (ППМС Центры) в г. Новочеркасске и Азовском районе, психолого-медико-педагогические комиссии (ПМПК) в г. Гукове и г. Волгодонске, школы надомного обучения в городах Шахты, Сальске, Таганроге.

СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ

Е.Л. Рыбакова, юрисконсульт Московской федерации профсоюзов

- ☑ **ПОНЯТИЕ СЛУЖЕБНОЙ КОМАНДИРОВКИ**
- ☑ **ОСНОВАНИЯ ДЛЯ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКА В КОМАНДИРОВКУ**
- ☑ **РАСХОДЫ, ВОЗМЕЩАЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ КОМАНДИРОВАННОМУ РАБОТНИКУ**
- ☑ **ЗАГРАНИЧНЫЕ КОМАНДИРОВКИ**

Настоящая статья является продолжением начатой темы «Гарантии и компенсации» (см. журнал «Трудовое право» № 11 за 2003 г.), в ней мы остановимся на вопросах, связанных с предоставлением гарантий и компенсаций при направлении в служебные командировки.

Напомним, что ст. 164 ТК РФ определяет гарантии как средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, а компенсации – как денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных, предусмотренных федеральным законом, обязанностей.

Служебной командировкой действующее трудовое законодательство (ст. 166 ТК РФ) признает поездку работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Данное определение несколько отличается от ранее принятого определения, содержащегося в Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 апреля 1988 г. «О служебных командировках в пределах СССР», в соответствии с которой служебной командировкой считалась поездка работника по распоряжению руководителя объединения, предприятия, учреждения, организации на определенный срок в другую местность для выполнения служебного поручения вне места его постоянной работы. Теперь служебной командировкой будет считаться не только поездка работника по распоряжению работодателя в другую местность, но и в организацию, расположенную в той же местности (на практике называемые местными командировками).

Инструкция Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 апреля 1988 г. «О служебных командировках в пределах СССР» применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Место постоянной работы работника – это та организация с указанием структурного подразделения, выполнение трудовой функции в котором обусловлено трудовым договором.

В названной Инструкции предельный срок командировки не должен был превышать 40 дней, не считая времени нахождения в пути, а при направлении в командировки для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ – не более одного года. Поскольку Трудовой кодекс РФ в настоящее время не содержит таких ограничений, срок командировки определяется руководителем организации, однако в организациях, финансируемых из бюджета, указанных сроков придерживаются.

Не считаются командировками:

- служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути или носит разъездной либо подвижной характер;
- направление работника на переподготовку и курсы повышения квалификации;
- перемещение работника на определенный срок в другое структурное подразделение организации в той же местности в пределах трудовой функции, обусловленной трудовым договором;

- временный перевод на другую работу;
- направление работников на работу в представительства Российской Федерации, представительства федеральных органов исполнительной власти и представительства государственных органов при федеральных органах исполнительной власти за рубежом, в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации.

В служебные командировки могут быть направлены только работники данной организации (включая совместителей), состоящие с ней в трудовых отношениях.

Основанием для направления работника в командировку является служебное задание, утверждаемое руководителем организации или уполномоченным им лицом. В нем определяется место назначения, куда направляется работник, срок командировки, ее цель. После этого издается приказ о направлении работника в командировку. Федеральный закон от 21.11.96 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете» требует от организаций оформление оправдательными документами все хозяйственные операции, к которым в том числе относятся и служебные командировки. В организациях независимо от формы собственности должны применяться унифицированные формы первичной учетной документации, такие как № Т-9 «Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку», № Т-10 «Командировочное удостоверение», Т-10а «Служебное задание о направлении работника в командировку и отчет о его выполнении», утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

На основании приказа выписывается командировочное удостоверение, в котором по отметкам о дне прибытия в место командировки и дне выбытия из места командировки определяется фактическое время пребывания в месте командировки. Если работник командирован в разные населенные пункты, отметки о прибытии и дне выбытия делаются в каждом пункте. Отметки в командировочном удостоверении о прибытии и выбытии работника заверяются той печатью, которой обычно пользуется в своей хозяйственной деятельности то или иное предприятие или учреждение для засвидетельствования подписи должностного лица.

Министерство финансов письмом от 06.12.2002 г. № 16-00-16/158 сообщило свою позицию по поводу документального оформления служебных командировок. Оно считает, что поскольку порядок и размеры возмещения расходов определяется коллективным договором или локальным нормативным актом организации, последняя может издать приказ о перечне документов, необходимых для направления работника в служебную командировку. Ими может служить приказ о направлении в командировку и (или) командировочное удостоверение. По мнению Минфина РФ, параллельное составление двух документов по одному факту хозяйственной деятельности нецелесообразно. Такая позиция несколько расходится с требованиями Федерального закона «О бухгалтерском учете».

Днем выезда в командировку считается день отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда – день прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее – последующие сутки. Если станция, аэропорт, пристань находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для приезда до станции, аэропорта, пристани. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы (п. 7 Инструкции).

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех учреждений и организаций, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются. В решении Верховного суда РФ от 20.06.2002 г. об оставлении без удовлетворения заявления о признании недействительными положений данной нормы (абзац 1 п. 8 Инструкции) указано, что поскольку работник, направляемый для выполнения служебного поручения именно в другую организацию, не свободен в выборе времени и места выполнения задания, он планирует выполнение работ с учетом режима рабочего времени и времени отдыха организации, в которую он командирован. Работа в выходные дни командированному работнику служебным заданием, как правило, не предусматривается.

Однако, если работник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с действующим законодательством (абзац 2 п. 8 Инструкции), т.е. предоставляется по желанию другой день отдыха или производится оплата труда как за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

В случаях, когда по распоряжению администрации работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха в установленном порядке (абзац 3 п. 8 Инструкции). Данное положение не запрещает работнику вместо другого дня отдыха получить оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Вопрос о явке на работу в день отъезда в командировку и в день

прибытия из командировки решается по договоренности с работодателем или уполномоченным им лицом.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 Трудового кодекса РФ).

Гарантия сохранения места работы (должности) означает, что работника в период нахождения его в командировке нельзя уволить по инициативе работодателя (за исключением случаев полной ликвидации организации).

Средний заработок за время нахождения работника в командировке, в том числе за время нахождения в пути, сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы. Средний заработок исчисляется в порядке, установленном ст. 139 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 г. № 213 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Заработная плата пересылается командированному работнику по его просьбе за счет организации, которой он командирован.

При командировании лица, работающего по совместительству, средний заработок сохраняется в организации, которая его командировала. В случае направления в командировку одновременно по основной и совмещаемой работе средний заработок сохраняется по обеим должностям, а расходы по оплате командировки распределяются между командирующими организациями по соглашению между ними.

Статья 168 Трудового кодекса РФ предусматривает следующий перечень **расходов, возмещаемых работодателем командированному работнику:**

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

С учетом этого в настоящей статье будут рассматриваться минимальные гарантированные нормы возмещения расходов, которые установлены Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Это следующие размеры возмещения расходов:

а) по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, – 12 руб. в сутки;

б) на выплату суточных – в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных билетов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте 2-й категории речного судна всех линий сообщений, в каюте 1-й категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);
- при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, – в размере минимальной стоимости проезда:
- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- водным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте 3-й категории речного судна всех линий сообщения;
- автомобильным транспортом – в автобусе общего типа.

Возмещение расходов в размерах, установленных указанным постановлением, производится организациями в пределах ассигнований, выделенных им из федерального бюджета на служебные командировки либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание.

Расходы, превышающие установленные размеры, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются организациями за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание, а также за счет средств, полученных организациями от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Командированному работнику перед отъездом в командировку выдается денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату проезда, расходов по найму жилого помещения и суточных. В течение трех дней по возвращении из командировки работник обязан представить авансовый отчет об израсходованных суммах, к авансовому отчету прилагаются командировочное удостоверение, документы о найме жилого помещения и о фактических расходах по проезду.

Руководителю организации предоставлено право в случаях, когда размер расходов на служебные командировки известен заранее, разрешать оплату этих расходов командированным работникам, с их согласия, без предоставления подтверждающих документов. Расчет выданной суммы, подписанный руководителем и работником, хранится в бухгалтерии организации. По прибытии работника из командировки надлежаще оформленное командировочное удостоверение сдается им в бухгалтерию, отчет об израсходованных суммах не предоставляется.

При наличии нескольких видов транспорта, связывающих место постоянной работы и место командировки, работодатель может предложить командированному работнику вид транспорта, которым ему надлежит воспользоваться. При отсутствии такого предложения работник самостоятельно решает этот вопрос.

При командировках в такую местность, откуда работник имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные не выплачиваются. Если командированный работник по своему желанию по окончании рабочего дня остается в месте командировки, расходы по найму жилого помещения возмещаются ему в установленном размере по представлению соответствующих документов. Может ли работник ежедневно возвращаться из места командировки к месту своего постоянного жительства или нет, в каждом конкретном случае решает руководитель организации, в которой работает командированный, с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

В случае временной нетрудоспособности командированного работника ему на общем основании возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту своего постоянного места жительства, но не свыше двух месяцев.

Временная нетрудоспособность, а также невозможность по состоянию здоровья вернуться к месту постоянного жительства должны быть удостоверены в установленном порядке. За период временной нетрудоспособности командированному работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности на общих основаниях. Дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки.

Возмещение расходов при направлении в служебные командировки, связанные с повышенной ответственностью работников, сложностью выполняемого поручения, опасностью для жизни и здоровья, производится в повышенных размерах.

Возмещение расходов при направлении федеральных государственных служащих в служебные командировки в пределах Российской Федерации предусматривается Указом Президента РФ от 24.11.1995 г. № 1177 «О нормах расходов для федеральных государственных служащих на служебные командировки в пределах Российской Федерации».

Такой категории работников обеспечиваются:

а) выплата суточных в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации при командировании в пределах Российской Федерации;

б) приобретение проездного документа на все виды транспорта при следовании к месту командирования и обратно к месту постоянной федеральной государственной службы по следующим нормам:

– федеральным государственным служащим, замещающим высшую или главную государственную должность федеральной государственной службы:

воздушным транспортом – по билету 1-го класса;

морским транспортом – в каютах I – IV групп судов регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров;

речным транспортом – в каюте 1-й категории пассажирских водоизмещающих и скоростных судов всех линий сообщения;

железнодорожным транспортом – в вагоне с 2-местными купе категории «СВ» скорых фирменных поездов;

– федеральным государственным служащим, замещающим ведущую, старшую или младшую государственную должность федеральной государственной службы:

воздушным транспортом – по билету делового класса (бизнес-класса);

морским транспортом – в каюте V группы судов регулярных транспортных линий и линий с ком-

плексным обслуживанием пассажиров;

речным транспортом – в каюте 2-й категории пассажирских водоизмещающих судов и скоростных судов всех линий сообщения;

железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорых фирменных поездов;

– *всем государственным служащим*:

морским транспортом – на всех видах судов транспортных скоростных линий и в каюте 1-й категории судов паромных переправ;

автомобильным транспортом (кроме такси) – по существующей в данной местности стоимости проезда;

в) бронирование и наем номера в гостинице по следующим нормам:

– федеральным государственным служащим, замещающим высшую или главную государственную должность федеральной государственной службы, по фактическим расходам, но не более стоимости двухкомнатного номера;

– федеральным государственным служащим, замещающим ведущую, старшую или младшую государственную должность федеральной государственной службы, – по фактическим расходам, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

В случае если в населенном пункте отсутствует гостиница, то федеральному государственному служащему обеспечивается предоставление иного отдельного жилого помещения либо аналогичного жилого помещения в ближайшем населенном пункте с гарантированным транспортным обеспечением от места проживания до места командирования и обратно.

Федеральным государственным служащим, замещающим высшую или главную государственную должность федеральной государственной службы, кроме того, оплачиваются услуги залов официальных делегаций вокзалов и аэропортов.

Руководители федеральных органов государственной власти или их аппаратов, иных государственных органов, образуемых в соответствии с Конституцией Российской Федерации, могут разрешать в отдельных случаях возмещать федеральным государственным служащим, замещающим ведущую, старшую или младшую государственную должность федеральной государственной службы, расходы, произведенные ими в служебной командировке, сверх установленных норм. Однако возмещение этих расходов не должно быть выше норм, предусмотренных для федеральных государственных служащих, замещающих высшую или главную государственную должность федеральной государственной службы.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.02 1994 г. № 64 «О мерах по социальной защите специалистов государственной ветеринарной службы Российской Федерации» работникам Государственной ветеринарной службы РФ, направляемым в командировки для проведения работ по борьбе с особо опасными заболеваниями животных, выплачиваются суточные в размере 6 процентов от их месячных должностных окладов, но не свыше двухкратного установленного размера суточных. Перечень работ с вредными и особо вредными условиями труда работников учреждений и организаций Государственной ветеринарной службы РФ утвержден постановлением Минтруда РФ от 27.05.1994 г. № 41.

Постановлением Правительства РФ от 31.12.1994 г. № 1440 установлены следующие выплаты работникам, командированным в Чеченскую Республику:

– средний заработок по основному месту работы;

– надбавка в размере 100 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за дни фактического пребывания.

Постановлением Правительства РФ от 15.01.2000 г. № 38 (с изменениями на 14.01.2002 г.) установлены следующие выплаты гражданскому персоналу федеральных органов исполнительной власти, привлеченному к участию в выполнении задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в составе Объединенной группировки войск по проведению контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации и Временной оперативной группировки сил на территории Северо-Кавказского региона:

– должностные оклады (тарифные ставки) в полуторакратном размере;

– суточные по установленной норме с применением коэффициента 1,1.

Рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, за каждый календарный день пребывания на месте производства работ постановлением Минтруда от 20.06.1994 г. № 51 устанавливалась выплата надбавки к заработной плате взамен суточных в размере 50 процентов тарифной ставки, должностного оклада, но не свыше размера установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации. Жилое помещение предоставлялось бесплатно. В настоящее время указанное постановление признано утратившим силу, и других нормативных актов специально по данному вопросу не принималось. Следует полагать, что в данном случае необходимо руководствоваться общими нормами ст. 167, 168 Трудового кодекса РФ.

Статья 166 Трудового кодекса обязывает работодателя возместить иные расходы, произведенные работником с его разрешения или ведома. Это означает, что работник до направления в командировку может согласовать с работодателем виды дополнительных расходов, которые могут быть связаны с выполнением служебного задания. Законодательство не устанавливает определенного порядка или

формы получения такого разрешения. На практике это может быть отражено в приказе руководителя или в его резолюции на заявлении самого работника о необходимости произвести дополнительные расходы. В любом случае целесообразно разрешать такие вопросы в письменной форме, чтобы не возникали сомнения в правомерности действий работника.

Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, могут устанавливаться организацией в повышенных по сравнению с действующим законодательством размерах, что предусматривается в коллективных договорах и локальных нормативных актах. В этих локальных актах может быть конкретизирован порядок направления и оформления командировки (срок выплаты командировочных расходов, обеспечение проездными билетами и т.д.).

Помимо служебных командировок в пределах Российской Федерации существуют и краткосрочные служебные командировки за границу (как в страны СНГ, так и в страны дальнего зарубежья). До вступления в действие нового Трудового кодекса РФ (до 01.02.2002 г.) вопросы направления в служебные командировки за границу, порядка их оформления и пребывания там регулировались Постановлением Госкомтруда СССР от 25.12.74 г. № 365 «Об утверждении правил об условиях труда советских работников за границей», утратившим ныне силу. В настоящее время краткосрочные служебные командировки за границу охватываются сферой действия ст. 166 -168 Трудового кодекса РФ и входят в общее понятие служебной командировки как поездки работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Постановлением Совета министров – Правительства РФ от 01.12.1993 г. № 1261 установлены размеры суточных в иностранной валюте при краткосрочных командировках на территории иностранных государств и размеры надбавок к суточным в иностранной валюте для отдельных категорий работников в период пребывания в краткосрочных командировках.

Этим же постановлением Минфину РФ предоставлено право по согласованию с МИД РФ в случае необходимости вносить изменения в размеры суточных, устанавливать размеры суточных в иностранной валюте при краткосрочных командировках в тех случаях, когда они не были установлены, а также определять предельные нормы возмещения расходов по найму жилого помещения за границей, исходя из стоимости однокомнатного (одноместного) номера в гостиницах среднего разряда.

В тех случаях, когда работники, направленные в краткосрочную командировку за границу, в период командировки обеспечиваются иностранной валютой на личные расходы за счет принимающей стороны, направляющая сторона выплату суточных этим лицам не производит. Если принимающая сторона не выплачивает указанным лицам иностранную валюту на личные расходы, но предоставляет им за свой счет питание, направляющая сторона выплачивает им суточные в размере 30 процентов нормы, включая надбавки для отдельных категорий работников.

В случае пребывания работника в краткосрочной командировке за границей более 60 дней выплата суточных, начиная с 61 дня, производится в размерах, установленных для работников загранучреждений Российской Федерации при командировках в пределах государства, где находится загранучреждение.

Работникам, выехавшим в командировки за границу и возвратившимся из-за границы в Россию в тот же день, суточные в иностранной валюте выплачиваются в размере 50 процентов нормы.

Как было отмечено, отдельным категориям работников выплачиваются надбавки к суточным в иностранной валюте. Так, министру РФ, руководителю правительственной делегации надбавки составляют 50 процентов, первым заместителям и заместителям руководителей комиссии при Президенте РФ, комиссии при Правительстве РФ, членам правительственной делегации – 30 процентов. К правительственным делегациям относятся делегации, получившие полномочия выступать от имени или по поручению Правительства РФ.

Минтруда РФ и Минфин РФ в письме от 17.05.1996 г. № 1037-ИХ дали разъяснение о том, что работникам, направляемым в краткосрочные командировки за границу, суточные выплачиваются за каждый день пребывания в командировке. При этом со дня пересечения государственной границы при выезде из Российской Федерации суточные выплачиваются по норме, установленной для выплаты в стране, в которую он направляется, а со дня пересечения государственной границы при въезде в Российскую Федерацию – по норме, установленной при командировках в пределах Российской Федерации.

Если работник в период командировки находился в нескольких зарубежных странах, то со дня выбытия из одной страны в другую (определяется по отметке в паспорте) суточные выплачиваются по норме, установленной для выплаты в стране, в которую он направляется.

Приказом Минфина (по согласованию с МИД РФ) от 12.11.2001 г. № 92н установлены размеры выплаты суточных в долларах США, которые зависят от страны, в которую направляется работник (например, в Австрию – 62 доллара, в Беларусь – 48 долларов). Для работников загранучреждений Российской Федерации и других категорий работников при краткосрочных командировках в пределах страны, где находится загранучреждение, эти нормы несколько ниже (например, в Австрии – 43 доллара, в Беларуси – 34 доллара).

Приказом Минфина РФ (по согласованию с МИД РФ) от 04.03.2002 г. № 15н установлены предельные нормы возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных коман-

дировках на территории зарубежных стран. Так, в Бельгии они составляют до 99 евро, в Болгарии – до 80 долларов США.

Порядок выезда работников в командировку за рубеж (планирование командировок, принятие решений о выезде, оформление выезда и т.д.) регламентируется работодателем в локальных нормативных актах. Для организаций, финансируемых из бюджета, могут издаваться ведомственные инструкции. Так, приказом МВД РФ от 05.07.2002 г. № 640 утверждена Инструкция о порядке выезда сотрудников, федеральных государственных служащих и работников органов внутренних дел Российской Федерации, военнослужащих и лиц гражданского персонала внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации в служебные командировки за пределы Российской Федерации; приказом Министерства юстиции РФ от 20.08.2003 г. № 203 утверждена Инструкция о порядке выезда работников центрального аппарата органов и учреждений Министерства юстиции в служебные командировки за пределы Российской Федерации.

У НАС В ГОСТЯХ ЖУРНАЛ «ТРУД ЗА РУБЕЖОМ»

ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: МИРОВОЙ ОПЫТ И ПРАКТИКА СИНГАПУРА



Г.М. Костюнина, канд. экон. наук, профессор

Концепция гибких форм занятости относительно новая в практике различных стран мира, прежде всего развитых. Она призвана оптимизировать количество рабочих часов, время начала и окончания рабочего дня, создать гибкие рабочие места. Причины разработки этой концепции связаны с необходимостью решения проблемы безработицы, поиска новых источников рабочей силы и оптимизации ее использования, что актуально для стран, где идет процесс старения населения, а также для малочисленных стран. И тот и другой фактор имеют отношение к Сингапуру.

Преимущества концепции гибкой занятости.

- Удачное сочетание обязанностей по работе с личными и семейными потребностями, что дает возможность шире привлекать к труду женщин, имеющих детей, а также пожилых лиц и лиц с ограниченными физическими возможностями.
- Быстрее и эффективнее реагировать на изменения между спросом и предложением на рынке труда.
- Содействие росту производительности труда. По оценкам в среднем на 20% возрастает производительность труда благодаря применению гибких форм занятости.
- Облегчить приток молодых лиц на рынок труда и их адаптацию к работе, сгладить проблему выхода на пенсию за счет постепенного перехода от полной занятости к гибким формам занятости и затем к выходу на пенсию.
- Экономия на издержках в результате увеличения продолжительности работы, экономия на арендной плате, сокращение числа опозданий на работу, сокращение издержек пользования компьютером в часы «пик».
- Регулирование рабочего времени с учетом экономической ситуации на предприятии, в стране в целом.
- Морально-этическая сторона проблемы.

Современный процесс быстрого старения населения характеризуется уменьшением предложения рабочих рук. По оценкам на рубеже XX и XXI вв. 7% населения Сингапура были в возрасте 65 лет и старше, а к 2030 г. эта возрастная группа составит 19% населения страны. Одним из путей решения проблемы служат гибкие формы занятости. Для такой работы наиболее подходят две категории населения: замужние неработающие женщины в возрасте, как правило, 40 – 49 лет (в развитых странах работают 55 – 57% женщин этого возраста); пожилые лица в возрасте 55 – 64 лет (в среднем занято 43 – 45%). Для перечисленных лиц особо удобная форма работы – частичная занятость. Но в Сингапуре налицо нехватка подобных рабочих мест. В то же время по опросам 77% женщин страны заинтересованы именно в такой форме организации рабочего времени.

Гибкие формы занятости отличаются рядом преимуществ на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях. На микроуровне работодатели быстрее реагируют на конъюнктурные изменения рынков товаров и услуг, изменяют режим работы предприятий и компаний без введения сверхурочных работ. На макроуровне данные формы занятости позволяют работодателям эффективнее управлять персоналом, в частности, в период экономических кризисов и спадов использование труда временно занятых лиц или лиц, работающих сокращенную рабочую неделю, позволяет компании пережить экономические трудности без существенного сокращения числа занятых.

В мировой практике, и в частности практике Сингапура, используются различные формы гибкой занятости:

- частичная занятость;
- разделение рабочих мест;
- гибкий рабочий график (скользящий график);
- сокращенная рабочая неделя;
- временная занятость;
- суммированный учет ежегодных часов работы;
- работа вне основного офиса (как правило, дома) как с использованием информационных технологий, так и без их использования.

Перечисленные формы организации рабочего времени не исключают одна другую, а могут взаимно дополняться.

ЧАСТИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Частичная занятость *(part-time working)* – форма занятости, отличающаяся сокращенным количеством рабочих часов в неделю, месяц или год с сохранением права на ежегодно оплачиваемый отпуск и отпуск по болезни. В соответствии с Правилами регулирования частичной занятости в Сингапуре (1996 г.), частичная занятость – работа менее 30 часов в неделю на основе индивидуального трудового договора. Для сравнения, в США и Японии частично занятый работник – лицо, работающее менее 35 часов в неделю.

По правилам Сингапура формы частичной занятости представляют собой:

- три рабочих дня в неделю с сохранением общего количества рабочих часов;
- сокращенный рабочий день (с 9.00 до 13.00) при 5-дневной рабочей неделе;
- альтернативный рабочий период – чередование одной недели работы с неделей отдыха;
- комбинация вышеперечисленных форм.

Частичная занятость может практиковаться как на постоянной, так и на временной основе. Ее преимущества связаны с привлечением и наймом большего числа занятых, с возможностью повысить гибкость управления персоналом при необходимости расширить режим работы предприятия и привлечь к работе в часы «пик» дополнительные рабочие руки, чтобы снизить нагрузку на работающих и лучше удовлетворить потребности клиентов. Частичная занятость не менее продуктивна по сравнению с полной формой занятости, а в отдельных случаях ее преимущества выше. По мнению аналитиков Гарвардского университета, частично занятые работники в среднем решают больше вопросов в час и качественнее обслуживают клиентов. Другие преимущества связаны: с наймом высококвалифицированных и высокооплачиваемых работников, не имеющих возможности трудиться полный рабочий день по семейным обстоятельствам; с возможностью лучше организовать работу и сочетать ее с личными интересами работника; с частичным выходом на пенсию лиц пожилого возраста.

Проблемы практической реализации частичной формы занятости связаны: с ростом издержек на обучение кадров, обеспеченностью мебелью, оборудованием и др., когда заняты несколько лиц, а не один человек; трудностями организации процесса обучения, встреч, совещаний; с планированием организации рабочего времени. Некоторые работодатели и аналитики считают, что у частично занятых лиц не хватает чувства солидарной ответственности перед компанией.

Форма частичной занятости применяется: для офисных служащих, работающих по сокращенному рабочему графику; для квалифицированных высокооплачиваемых работников; для лиц, проходящих те или иные формы обучения или повышения квалификации, нуждающихся в дополнительном времени. Она может носить добровольный или вынужденный (вследствие сокращения бизнеса, а значит, количества рабочих часов, нехватки рабочих мест с полной занятостью) характер.

В качестве примера можно привести сингапурский отель Westin

Таблица 1

Частичная занятость в отдельных странах мира, 2000 г. [1]

	Япония	США	Великобритания
Частично занятые, тыс. чел.	14 980	22 217	6491
Доля частично занятых лиц, %	23	17	24
- на добровольной основе	-	14	21
- на обязательной основе	-	3	3
Мужчины, %	33	-	19
Женщины, %	67	-	81

Stamford, в котором с 1998 г. для семейных лиц предлагается система найма на 4 – 5 часов в день в течение 3 – 6 рабочих дней в неделю.

О степени важности данной формы занятости можно судить по оценкам сингапурских экспертов, согласно которым ежегодно около 30 тыс. человек заняты поиском работы именно с частичной занятостью.

Рассматриваемая форма гибкой занятости популярна в США, Великобритании, Японии, в которых на ее долю приходится 17,24 и 23% общей численности работающих соответственно (табл. 1).

Как видно из табл. 1, удельный вес частично занятых лиц на добровольной основе в несколько раз выше, чем доля лиц, частично занятых на обязательной основе. Рассматриваемую форму занятости в основном используют женщины.

РАЗДЕЛЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

Концепция разделения рабочих мест (*job-sharing*) впервые появилась в середине 1960-х годов как способ разделения одного рабочего места между двумя или более занятыми, что позволило повысить гибкость политики занятости. Формы организации рабочего времени при этом виде занятости могут быть различными:

- разделение одного рабочего дня;
- разделение рабочей недели;
- работа через неделю (в течение другой недели работает напарник).

Оплата труда, праздничных дней, предоставление прочих преимуществ осуществляется соответственно количеству отработанных рабочих часов.

В практике Сингапура, как и в мировой практике, различают три формы разделения рабочих мест.

1. Совместная ответственность работников – ситуация, при которой двое занятых несут совместную ответственность за один полный рабочий день и являются взаимозаменяемыми в работе.

2. Раздельная ответственность – ситуация, при которой двое занятых делят одно рабочее место и разделяют ответственность при выполнении проекта или решении проблемы клиента. Они выполняют раздельные независимые функции, но при необходимости могут заменять друг друга.

3. Независимая ответственность – ситуация, при которой двое занятых выполняют совершенно разные задачи, но, с точки зрения руководства, они работают на одном рабочем месте, в одном подразделении. По сути дела, они – два частично занятых лица, независимых друг от друга.

Преимущества такой формы занятости связаны с более широкими возможностями привлечения квалифицированных лиц, повышения уровня квалификации на основе обмена опытом и знаниями. Она упрощает организацию труда в случае отпуска или болезни одного из занятых; дает возможность увеличить продолжительность рабочего дня без увеличения общего количества рабочих часов для одного работающего, использовать труд пожилых лиц. Среди издержек данной формы занятости можно назвать проблему поиска партнера (при несовместимости лиц, занятых на одном рабочем месте, индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут). Как и при частичной форме занятости, здесь растут издержки на подготовку кадров, на обеспечение необходимым оборудованием, мебелью, когда занят не один человек, а как минимум двое.

Не все виды работ подходят для такой формы занятости, как разделение рабочих мест, а только работа, связанная с выполнением поставленных задач или определенного объема производства и т.д. Это – сфера образования и здравоохранения, прочие общественные услуги, секретарские и административные обязанности.

ГИБКИЙ РАБОЧИЙ ГРАФИК (СКОЛЬЗЯЩИЙ ГРАФИК)

Впервые в 1967 г. в Германии появилась практика гибкого рабочего графика (*flexi-time*), или скользящего графика, в соответствии с которой работнику предоставляется право выбора начала и окончания рабочего дня при условии выполнения общего количества рабочих часов. В большинстве случаев все занятые лица обязаны присутствовать в течение так называемых основных рабочих часов, зафиксированных в период самого позднего начала работы и самого раннего окончания работы.

Впоследствии эту практику стали применять в Швейцарии, где стояла задача привлечения к труду женщин, занятых домашним хозяйством, а также в США в корпорации «Хьюлет-Паккард».

В Сингапуре введение данной практики стало попыткой отхода от стандартной 6-дневной рабочей недели продолжительностью в 44 часа и перехода к 5-дневной рабочей неделе в 40 рабочих часов. В качестве примера можно привести опыт компании «Иммунекс», специализирующейся в сфере биотехнологий. Официальные часы работы установлены в период с 8.00 до 17.00, но с учетом специфики работы, когда научные исследования определяются не количеством отработанного времени, а конкретным результатом, 25% занятых самостоятельно выстраивают свой рабочий график, что фиксируется в индивидуальном трудовом договоре. Или другой пример. Корпорация «Абакус Интернэшнл» предоставляет гибкие рабочие графики офисным служащим, что стало вынужденной мерой после переезда штаб-квартиры компании из центрального района Сингапура в отдельный район города-государства. По желанию сотрудника рабочий день может начинаться в период 7.30 – 9.30 и заканчиваться в период 16.30 – 18.30 с учетом личных интересов. Это может быть необходимость ухода за детьми или пожилыми лицами или проживание в отдаленных районах Сингапура (западные и восточные районы), что тре-

бует немалого времени (особенно с учетом пробок на дорогах) на приезд в офис. В итоге применения гибкого рабочего графика, судя по опросам, более 80% занятых в корпорации лиц удовлетворены подобной формой занятости.

По мнению экспертов, гибкий рабочий график позволяет наиболее удачно сочетать рабочие и личные интересы, сокращать текучесть кадров, повышать степень удовлетворенности работой. Среди преимуществ можно выделить такие, как: возможность удлинять сроки работы компании без увеличения заработной платы сотрудников; сокращать потери рабочего времени в начале рабочего дня; улучшать телефонную связь с регионами, расположенными в других часовых поясах; переносить на следующий период излишние или недостающие рабочие часы; повышать возможность удовлетворения личных потребностей (провожать в школу и встречать детей из школы, повышать уровень квалификации на вечерних курсах, в институтах и др.), т.е. налицо возможность сбалансировать работу с личной и семейной жизнью, что содействует повышению мотивации и производительности труда. Гибкий рабочий график позитивно влияет на производительность труда, позволяет строить работу с учетом биологических часов каждого работающего, улучшать моральные мотивы работы, повышать эффективность управления, включая переход от системы контроля к гибкому менеджменту и более широкому использованию преимуществ самоуправления.

Вместе с тем гибкий рабочий график влечет и определенные издержки, в частности: необходимость составления графика и планирования потоков рабочей силы в часы, когда в офисе присутствует мало клерков; сложность координации между занятыми лицами; необходимость закупки специального оборудования для проведения мониторинга присутствия на рабочем месте, времени прихода/ухода на работу.

В отраслевом разрезе гибкий график наиболее часто применяется в работе менеджеров, в сфере услуг, инфраструктуре.

СОКРАЩЕННАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ

Концепция сокращенной рабочей недели *(compressed work week)* впервые стала применяться в начале 1970-х годов в качестве альтернативы стандартной 5-дневной рабочей неделе – при сохранении общего количества еженедельных рабочих часов (по законодательству Сингапура – 40 часов) сокращается количество рабочих дней. Например, четыре рабочих дня по 10 часов каждый или четыре 9-часовых рабочих дня (с понедельника по четверг), а в пятый день (пятница) работник работает один раз в две недели в течение 8 рабочих часов.

Примером может служить практика больницы «КК Виминс энд Чилдрен Хоспиталь», где вместо 8-часового рабочего дня применяется 12-часовой рабочий день для медицинского персонала (90% заняты данной формой), что позволило сократить число отсутствующих на работе по тем или иным причинам, лучше удовлетворять запросы пациентов.

Подобные рабочие графики применяются в компьютерных центрах, сфере услуг, в том числе в здравоохранении, в целях лучшего удовлетворения запросов клиентов, привлечения к работе лиц на полную рабочую неделю, но с меньшим числом рабочих дней. Рабочий график разрабатывается с учетом интересов самих работников.

Одновременно применение сокращенной рабочей недели как одной из форм занятости создает ряд проблем для работодателя из-за сложности осуществления контроля за деятельностью работников, имеющих увеличенный рабочий день, а также из-за повышения уровня квалификации на курсах подготовки при несовместимости рабочих графиков отдельных работников.

ВРЕМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Форма временной занятости *(temporary work)*, как краткосрочная занятость, действует на формальной (с подписанием краткосрочного индивидуального трудового договора, а иногда на несколько лет) или на неформальной (в отношении сезонных или эпизодических работ) основе. Человек работает в течение полного рабочего дня или недели, т.е. полное количество рабочих часов, но не имеет права на получение ряда преимуществ.

Использование дополнительного количества рабочих рук на временной основе позволяет справиться с сезонными колебаниями в скользящем рабочем графике или нанять работников на место временно отсутствующих (например, находящихся в отпуске по беременности и родам), т.е. дает компании возможность гибко решать проблему свободных рабочих мест (быстрее разрешить ее и избавиться от потенциального риска) или, напротив, избегать массового увольнения работников в период неблагоприятной экономической ситуации и сохранять имидж компании.

Можно выделить такие позитивные стороны временной занятости, как: возможность повысить уровень подготовки кадров с сохранением места работы; смягчить переход с одной работы на другую, из образовательного учреждения (школы, колледжа, института) на работу; создать удобные условия работы для лиц, не имеющих возможности работать полный рабочий день. Так, для высококвалифицированных работников, спрос на которых превышает предложение, временная занятость позволяет увеличить доходы и повысить степень независимости.

Временная занятость применяется в административной работе, в сфере образования, здравоохранения, гостиничном и ресторанном бизнесе, в финансовых и страховых услугах, а также в высокотехнологичных компаниях, таких как «Майкрософт», «Боинг», «Хьюлет-

Паккард», «Интел», широко практикуется в Великобритании, где временно занято 7,7% рабочей силы (для сравнения в США – 4,4%) и в Японии – 11%. Ее роль растет особенно со второй половины 1990-х годов, когда она стала важным источником создания новых рабочих мест.

СУММИРОВАННЫЙ УЧЕТ ЕЖЕГОДНЫХ РАБОЧИХ ЧАСОВ

Концепция суммированного учета ежегодных рабочих часов (*annualised hours*) служит разновидностью гибкого рабочего графика, когда работнику определяется общее количество часов работы в год.

Эта концепция впервые внедрена в Швеции в 1977 г. компаниями, предлагавшими сезонную работу, а также промышленными компаниями непрерывного производственного цикла (с 7-дневной рабочей неделей). Ее суть состоит в следующем: работнику предлагается индивидуальный трудовой договор на общее количество рабочих часов в год – 3 тыс. часов (а не традиционная 40-часовая рабочая неделя, установленная, например, законодательством Сингапура). Порядок оплаты труда определяется с учетом фиксированных ежемесячных выплат независимо от количества часов, проработанных в месяц. Подобная форма занятости в большинстве случаев не предусматривает привлечения к сверхурочным работам за исключением ситуаций, при которых ежегодное рабочее время превышает количество часов, определенных контрактом.

Ежегодные рабочие часы включают три компонента:

- ❑ базовые часы, когда общее количество рабочих часов рассчитывается за год без учета потенциальных проблем (поломка оборудования, болезнь работника);
- ❑ праздничные дни определяются на основе действующего законодательства;
- ❑ зарезервированные часы определяются как дополнительные часы при возникновении проблем, когда сотрудник вызывается на работу вследствие отсутствия коллеги на работе из-за болезни или занятости в период повышения квалификации. Сверхурочные работы не оплачиваются, так как учитываются в ежемесячной оплате труда.

Примерный расчет ежегодных рабочих часов в практике Сингапура выглядит следующим образом:

Фиксированные часы (10 час. х 250 раб. дней) =	2500 час.
Праздники	200 час.
Зарезервированные часы:	
подготовка кадров	100 час.
вызов на работу	200 час.
Итого по договору количество ежегодных рабочих часов =	3000

Определение ежегодно отработанных часов без деления на рабочие недели, дни и количество часов в день позволяет компаниям снизить издержки на рабочую силу за счет ликвидации системы сверхурочных работ, а значит, сэкономить на их оплате, увеличить базовую оплату труда и прочие стимулы, повысить производительность труда с учетом ликвидации сверхурочных работ. Занятые лица осознают важность сохранения зарезервированных часов (если работник не был вызван на работу по тем или иным чрезвычайным обстоятельствам, то он вправе рассчитывать на получение полного эквивалента этих часов в виде нескольких дополнительных недель отпуска), что служит мотивацией роста производительности труда, стремлением изыскать наиболее эффективные способы расширения сотрудничества и командной работы в компании (работники стремятся повысить взаимодействие с коллегами по работе, чтобы своевременно завершить ее). Сложности реализации рассматриваемой формы гибкой занятости вызваны трудностями разработки эффективного административного механизма контроля, особенно с учетом индивидуальных рабочих графиков.

Представительство корпорации «Сименс АГ» в Сингапуре широко практикует суммированный учет ежегодных рабочих часов в целях удовлетворения запросов клиентов. Инженерно-технические работники вправе выбрать один из семи разработанных вариантов организации рабочего времени в объеме 1800 – 2520 часов в год с ежемесячной оплатой труда.

Разновидностью суммированного учета ежегодных рабочих часов можно считать посеместровую работу (*term-times working*) в течение учебного года (двух семестров) за исключением праздничных дней. Применяется в сфере образования, а также работающими родителями, имеющими несовершеннолетних детей и стремящимися проводить каникулы вместе с ними. Данная форма организации рабочего времени также имеет ряд издержек, в том числе невозможность использования в практике работы высококвалифицированных лиц, руководства компаний и предприятий, в ресторанном и гостиничном бизнесе, где периоды каникул являются наиболее массовыми с точки зрения наплыва клиентов.

ГИБКОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО (РАБОТА ВНЕ ОСНОВНОГООФИСА)

Еще одна форма занятости, известная как «гибкое рабочее место» (*flexi-place*), или работа вне ос-

новного офиса, подразумевает подписание индивидуального трудового договора о выполнении работы в любом месте, за исключением основного офиса компании, в течение всей или части рабочей недели. Подобная форма занятости имеет две разновидности:

1) работа главным образом на дому без использования информационных технологий, в том числе для лиц, находящихся в постоянных поездках (например, менеджер по продажам), что получило название *homeworking*;

2) работа вне основного офиса с использованием информационных технологий в течение полного рабочего дня – *teleworking/telecommute*.

В 1980-е годы в условиях необходимости сокращения издержек работа вне офиса как одна из форм гибкой занятости стала способом снижения издержек по содержанию офисов, привлечения топ-менеджеров и высокооплачиваемых работников в сферах, испытывающих нехватку рабочих рук. Трудовой договор позволяет выполнять работу вне офиса компании (дома в ближайшем по местоположению центре занятости).

В качестве места работы используются следующие варианты:

– своеобразный домашний офис, оснащенный необходимой оргтехникой (компьютеры, факсы, телефоны);

– вспомогательный офис, дающий возможность работать с использованием информационных технологий. Специально оборудованное за счет компании рабочее место выбирается с учетом запросов работника и клиентов;

– мобильный офис – с учетом мобильного характера работы работник (страховой агент, менеджер по продажам и др.) не имеет постоянного офиса, использует информационное и коммуникационное оборудование для работы в разных местах (дома, в автомобиле и др.);

– близко расположенный центр занятости как аналог вспомогательного офиса, но его используют работники не одной, а нескольких компаний.

Преимущества работы на дому с использованием информационных технологий связаны с возможностью наилучшего совмещения рабочих и семейных обязанностей, что сокращает время отсутствия на работе, так как отпадает необходимость брать отпуск без сохранения содержания по личным мотивам и т.д. Выполнение трудовых функций на дому дает возможность работать в любое время суток, удобное для исполнителя, с учетом характера работы и потребностей самого работника. Повышается гибкость рабочего времени; облегчается процесс составления рабочего графика с учетом общего количества рабочих часов; минимизируется угроза стресса общения, особенно в густонаселенных городах; растет занятость для лиц с ограниченными физическими возможностями, а также для родителей, имеющих малолетних детей.

По американским оценкам, подобная форма занятости приводит в США к снижению издержек, связанных с отсутствием на рабочем месте по тем или иным причинам, в среднем на 63% в расчете на одного занятого. В противном случае отсутствие на рабочем месте обходится компании ежегодно в 3313 долл. на каждого работника (что эквивалентно стоимости одного полного рабочего дня) [2].

Среди других преимуществ данной формы занятости: более высокая производительность труда за счет сокращения поездок на работу и обратно; экономия расходов на аренду офисных помещений (по оценкам американская корпорация «Ай Би Эм» ежегодно экономит на этом 75 млн долл., а корпорация «АТТ» – 80 млн долл.); привлечение высококвалифицированных работников (по мнению многих лиц, ищущих новое место работы, возможность работы на дому – исключительно важный фактор); подобная форма занятости удобна для лиц с ограниченными физическими возможностями и позволяет им лучше адаптироваться в современном обществе.

В целом эта форма гибкой занятости удобна для работников, характер работы которых не требует жесткого контроля со стороны администрации или постоянной связи с другими работниками компании, а качество и объем их работы просто и легко оцениваются.

Есть и издержки такой формы занятости. Они связаны: со сложностью мониторинга, т.е. личного контроля менеджеров за работой служащих; с уменьшением объема социальных расходов на занятых в результате фрагментации социальной сети; с дефицитом личного общения работника с коллегами и руководством, а значит, с более низкими возможностями по реализации интересов работодателей. Для работников уменьшается возможность протестных выступлений по тем или иным мотивам (уровень оплаты труда, социальное обеспечение и др.).

В отраслевом разрезе надомная работа с использованием телекоммуникационных средств применяется в нефте- и газодобыче, поставках газа и электроэнергии, в страховании, а также в малочисленных странах, таких как Сингапур. Примером может служить корпорация «Нортел», в рамках специальной программы которой 1,5% занятых, или 12 тыс. человек, работают на дому с использованием информационных технологий. По оценкам в итоге производительность труда выросла на 24%, экономия на аренде нежилых помещений составляет 15 млн долл. в год, а также сократились издержки на транспорт, на приобретение одежды, продовольствия для занятых. В сингапурском филиале корпорации «Проктор энд Гэмбл», являющейся крупным производителем потребительской продукции, 30 – 40% работают по подобному графику. Для них выделены специальные телефонные линии, приобретено компьютерное оборудование с программным обеспечением, выделены финансовые средства для закупки эргономичных стульев. Еще одним примером может быть практика норвежской компании «Норск Гидро», которая в 1998 г. внедрила практику работы вне основного офиса с использованием информа-

Таблица 2

Удельный вес лиц, занятых гибкими формами занятости в Сингапуре, 1998 – 2002 гг., % [4]

Формы занятости	1998 г.	2000 г.	2002 г.
Работа в офисе	2,47	2,89	3,64
Традиционная частичная занятость	1,89	2,63	3,42
Гибкое рабочее время	0,57	0,26	0,22
Гибкое рабочее место (работа вне офиса)	0,14	0,13	0,13
- с использованием информационных технологий	0,07	0,12	0,08
- без использования информационных технологий	0,01	0,01	0,01
Итого	2,61	3,02	3,77

ционных технологий. Работник вправе выполнять работу дома или вне его. Для создания домашнего офиса ему предоставляется компьютерное оборудование, линия связи и 2 тыс. долл. на покупку необходимой мебели. Работник занят в течение полной рабочей недели (37,5 часа по норвежскому законодательству), но работу выполняет в любом месте и в любое время, с учетом характера работы, поставленных задач и др. При этом он может отработать дома 2 рабочих дня в неделю [3].

Основные тенденции развития гибких форм занятости на рынке труда Сингапура

По данным Министерства труда Сингапура, основной формой организации труда в стране для 38% занятых в частнопредпринимательском секторе служит 5-дневная рабочая неделя. Примерно равные между собой удельные веса имеют иные две формы – 6-дневная рабочая неделя (17%) и 5,5-дневная традиционная рабочая неделя (16%). Данные приведены за 2002 г. На рабочую неделю в 5,5 дня с регулярным днем отдыха в субботу приходится 11%, а на прочие формы организации рабочей недели (посменная работа и другие нестандартные формы организации рабочего времени) – 17%. Последняя форма отличается наибольшей динамикой – двукратным ростом за 1998 – 2002 гг., что объясняется повышением роли сферы услуг, характеризующейся нестандартными формами организации рабочего времени, ростом потребностей работодателей в более гибком регулировании рабочего времени для удовлетворения динамики спроса.

Оставаясь в Сингапуре на невысоком уровне, доля занятых, имеющих гибкие формы занятости, тем не менее возросла с 2,6% до 3,8% за 1998 – 2002 гг. В компаниях с числом занятых менее 25 человек охват работников подобной формой возрос с 24,6 тыс. чел. до 36,9 тыс. за рассматриваемый период. Главная причина роста – увеличение числа частично занятых с 1,9% до 3,4%, а в абсолютном выражении с 17,8 тыс. чел. до 33,5 тыс. чел. за 1998 – 2002 гг. Доля прочих форм гибкой занятости сократилась с 0,57% до 0,22%, или с 5,4 тыс. чел. до 2,2 тыс. Вместе с тем удельный вес лиц, использующих такую форму занятости, как гибкое рабочее место, практически не изменился – 0,09%, или 900 человек (табл. 2).

В отраслевом разрезе гибкие формы занятости наиболее часто практикуются в сфере услуг (6,1%), в промышленности (0,95%) и строительстве (0,92%). Основной формой гибкой занятости остается частичная занятость в гостиничном и ресторанном бизнесе (43% всех частично занятых в Сингапуре), оптовой и розничной торговле (21%), общественных и личных услугах (12%).

Схемы гибкого рабочего времени наиболее широко применяются в промышленности Сингапура (43% всех занятых), в предпринимательских услугах и недвижимости (42%). Лица, работающие вне основного офиса с использованием информационных технологий, широко представлены в сфере общественных и личных услуг (22% всех занятых данной формой) (табл. 3).

В профессиональном разрезе индивидуальные трудовые договоры о гибких формах занятости в основном подписывают клерки, менеджеры по продажам, занятые в сфере услуг (8,4%). Далее следуют водители, уборщики и лаборанты (2,9%), специалисты и инженерно-технические работники (1,5%).

* * *

В последние два десятилетия гибкие формы занятости стали более широко использоваться как в мировой практике, так и в Сингапуре. Вместе с тем доля лиц, работающих на гибких формах занятости, при явной тенденции к росту остается в Сингапуре на невысоком уровне – в 2002 г. она составляла 3,77% от общего числа занятых. Мотивация этого роста связана с повышением эффективности работы и определенными удобствами.

Устроиться на работу с гибким рабочим графиком люди стремятся, чтобы сбалансировать возможности карьерного роста с семейными обязанностями и личными интересами, что свидетельствует о потенциальном расширении гибких форм занятости. Налицо преимущества как для работодателя, так и для работника.

По российскому Трудовому кодексу (2001 г.) тоже предусмотрена работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102), когда начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сто-

Таблица 3

Удельный вес занятых гибкими формами занятости по отраслям экономики в Сингапуре, июнь 2002 г., % [4]

Отрасль	Занятые гибкими формами	Работа в офисе		Гибкое рабочее место (вне офиса)		
		частичная занятость	гибкое рабочее время	с использованием информ. технологий	без использования информ. технологий	другие
Промышленность	0,95	0,56	0,31	0,06	0,02	-
Строительство	0,92	0,90	0,02	-	0,01	-
Услуги	6,14	5,73	0,23	0,12	0,01	0,06
Торговля	5,36	5,22	0,07	0,06	0,01	-
Гостиницы и рестораны	27,21	27,19	-	0,01	-	-
Транспорт и связь	2,16	1,98	0,18	-	-	-
Финансы	1,08	1,03	0,02	0,02	0,01	-
Недвижимость	3,74	2,33	0,85	0,31	-	0,24
Общественные и личные услуги	5,74	5,38	0,02	0,23	0,03	0,07
В среднем по стране	3,77	3,42	0,22	0,08	0,01	0,03

рон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Разрешаются и другие формы организации рабочего времени.

- *Сменная работа.* Работа в две, три или четыре смены вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

- *Суммированный учет рабочего времени*. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышает нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год.

- *Разделение рабочего дня на части*. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Как можно заметить, мировой опыт и практика Сингапура отличаются большим разнообразием гибких форм занятости по сравнению с формами, предусмотренными в российском законодательстве. С учетом старения населения России, необходимости более эффективного совмещения рабочих обязанностей с семейными и личными потребностями, широкого привлечения к работе женщин, лиц пенсионного возраста, лиц с ограниченными физическими возможностями следует учесть сложившийся положительный опыт различных стран мира, в том числе и Сингапура, где в последние годы уделяется все большее внимание гибким формам занятости. В частности, в Сингапуре создана специальная общественная организация (Get's flexi), активно выступающая за расширение подобной формы организации рабочего времени.

ИСТОЧНИКИ

1. Pettin, Flexible Work Arrangements. Singapore, 1999.

2. Pratt, J.H. The 1999 American National Telework Survey. Wash. DC, 2000.

3. A Successful Flexible Work Arrangements: An Employer's Guide. Singapore, 2002.

4. Conditions of Employment, 2002. Singapore, 2003.

ТРУДОВЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

М.С. БАХНОВ

ВОПРОС – ОТВЕТ

☑ **КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА**



ВОПРОС – ОТВЕТ

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА

КАКОВЫ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА В ЦЕЛЯХ ОХРАНЫ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ ИНФОРМАЦИИ?

(Чупов М.Н., г. Екатеринбург)

Согласно статье 11 Федерального закона «О коммерческой тайне», принятого 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ, работодатель в целях охраны конфиденциальности информации обязан:

1) «ознакомить под расписку работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты;

2) ознакомить под расписку работника с установленными работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;

3) создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны».

Доступ работника организации к информации, которая составляет коммерческую тайну, может осуществляться лишь с его согласия, в случае если это не было предусмотрено его трудовыми обязанностями.

В свою очередь, в целях охраны конфиденциальности информации работник обязан:

1) «выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны;

2) не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях;

3) не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, после прекращения трудового договора в течение срока, предусмотренного соглашением между работником и работодателем, заключенным в период срока действия трудового договора, или в течение трех лет после прекращения трудового договора, если указанное соглашение не заключалось;

4) возместить причиненный работодателю ущерб, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

5) передать работодателю при прекращении или расторжении трудового договора имеющиеся в пользовании работника материальные носители информации, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну».

Работодатель имеет право потребовать от лица, которое прекратило с ним трудовые отношения, возмещения причиненных убытков, если это лицо виновно в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, доступ к которой это лицо получило в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в случае, если разглашение такой информации последовало в период срока действия трудового договора, или в течение трех лет после прекращения трудового договора, если указанное соглашение не заключалось.

Следует иметь в виду, что ущерб или убытки не возмещаются работником или лицом, которое прекратило трудовые отношения, если разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, явилось следствием непреодолимой силы, крайней необходимости или неисполнения работодателем обязанности по обеспечению режима коммерческой тайны.

Трудовой договор, заключаемый работником с работодателем, должен предусматривать обязательства руководителя организации по обеспечению охраны конфиденциальности информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны ее конфиденциальности.

Руководитель организации обязан возместить организации убытки, которые причинены его виновными действиями в связи с нарушением законодательства Российской Федерации о коммерческой тайне. В этом случае убытки определяются в соответствии с гражданским законодательством.

Незаконное установление режима коммерческой тайны в отношении информации, к которой работник получил доступ в связи с исполнением им трудовых обязанностей, он вправе обжаловать в судебном порядке.

КАКИЕ ЛЬГОТЫ ИМЕЕТ КОРМЯЩАЯ МАТЬ, РАБОТАЮЩАЯ В КОММЕРЧЕСКОЙ ФИРМЕ?

(Платонова М.Д., г. Орел)

Трудовое законодательство содержит специальные нормы, направленные на охрану труда и здоровья женщин. Какие это нормы, применительно к работающим кормящим матерям?

1. Согласно ст. 254 ТК РФ, женщины, которые имеют детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Прежняя работа такими женщинами не может выполняться в случаях, когда несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним, что при необходимости подтверждается соответствующим медицинским заключением, либо связана с разъездами и т.п.

2. В соответствии со ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, кроме перерыва для отдыха и питания, также еще дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый перерыв.

В тех же случаях, когда у работающей женщины два и более ребенка в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Следует иметь в виду, что с учетом конкретных обстоятельств, а именно: состояние здоровья ребенка, места его кормления, – получасовой перерыв в соответствии с медицинским заключением может быть увеличен, а при наличии у работающей кормящей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва при наличии подобных обстоятельств может быть также увеличена.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению женщины присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка.

3. В соответствии с ч. 2 ст. 259 ТК РФ направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, которые имеют детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом следует иметь в виду, что женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

4. Согласно ч. 3 ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора с женщинами, которые имеют детей в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, пп. «а» п. 3, п. 5 – 8 и 11 статьи 81 ТК РФ).

На территории Российской Федерации действие Трудового кодекса распространяется на все организации любой формы собственности.

КАК ПРАВОМЕРНО КВАЛИФИЦИРОВАТЬ ПОНЯТИЯ «ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОСТУПОК» И «ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ УПУЩЕНИЕ»?

(Петров В.В., г. Рязань)

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Нельзя рассматривать как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника.

Противоправность действий или бездействия работника означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в том числе положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям. Наоборот, любые действия работника, соответствующие законам и иным нормативным правовым актам, являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок.

Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (п. 19 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

Так, например, нельзя считать дисциплинарным проступком отказ работника выполнить общественное поручение или нарушение им правил поведения в общественных местах.

За противоправное, виновное или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему одно из взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Под производственным упущением следует понимать деяние работника, содержащее признаки нарушения трудовой дисциплины, но не влекущее за собой наложение на работника дисциплинарного взыскания по решению работодателя или перечисленное в локальном акте организации, а также имеющее своим последствием частичное или полное неприменение к такому работнику одной из предусмотренных в трудовом законодательстве или локальном акте организации мер поощрения за добросовестный труд.

КАКОВА ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И КАКИЕ ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ ОНО ВКЛЮЧАЕТ?

(Сурков В.П., г. Владивосток)

Целью повышения квалификации специалистов является обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов.

Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность устанавливается работодателем.

Повышение квалификации включает следующие виды обучения:

– краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства, которое проводится по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата;

– теоретические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, организации;

– длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательных учреждениях повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

Одним из разделов учебного плана может быть стажировка, которая проводится с целью формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений, навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также с целью изучить передовой опыт, приобрести профессиональные и организаторские навыки для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Продолжительность стажировки устанавливается работодателем исходя из ее целей по согласованию с руководителем организации, где она проводится.

В СВЯЗИ С ПЕРЕВОДОМ РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ ПОСТОЯННУЮ РАБОТУ В ТОЙ ЖЕ ОРГАНИЗАЦИИ НУЖНО ЛИ СТОРОНАМ, РАНЕЕ ЗАКЛЮЧИВШИМ ПИСЬМЕННЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ВНЕСТИ В НЕГО СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ИЗМЕНЕНИЯ И ДОЛЖНА ЛИ БЫТЬ СДЕЛАНА ЗАПИСЬ О ПЕРЕВОДЕ В ТРУДОВУЮ КНИЖКУ РАБОТНИКА?

(Алешина Н.П., г. Чита)

В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ перевод работника на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя возможен только с письменного согласия работника.

Перевод на другую постоянную работу в той же организации оформляется приказом (распоряжением) работодателя, соответствующая запись о переводе вносится с трудовую книжку.

По соглашению между работником и работодателем все изменения в ранее заключенный письменный трудовой договор должны быть внесены в него.

Перевод на другую постоянную работу в той же организации возможен по различным обстоятельствам, а инициатива о переводе может исходить как от работодателя, так и от самого работника (например, в связи с повышением квалификации работника), а также от соответствующих медицинских органов в связи с болезнью работника.

КАКОВА КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ?

(Волкова Н.И., г. Тюмень)

Согласно ст. 385 ТК РФ, комиссия по трудовым спорам рассматривает трудовые споры за исключением тех, которые подведомственны суду.

До обращения в комиссию работник принимает меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с работодателем. В случае, если разногласия не удалось разрешить путем соглашения работодателя и работника (или представляющего интересы работника профессионального союза либо другого представительного органа), они могут стать предметом разбирательства комиссии по трудовым спорам (КТС).

Однако обращение работника в комиссию, минуя урегулирование разногласий в переговорах с работодателем, не является основанием для отказа комиссии в рассмотрении трудового спора.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает следующие споры:

– о неприменении условий трудового договора, снижающих уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством;

– о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора;

– о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставлении дополнительного времени отдыха в виде компенсации за работу в сверхурочное время;

– об оплате сверхурочных работ, о выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

– об обоснованности применения дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора;

– о неправомерном отстранении от работы;

– о предоставлении льгот, предусмотренных трудовым договором, и т.д.

В соответствии с действующим законодательством комиссия вправе рассмотреть основное требование, а производное от рассматриваемого КТС основного требования (например, о возмещении морального вреда) будет рассмотрено на основании ст. 237 ТК РФ в судебном порядке.

Вынесение решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает работника права вновь обратиться в комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами. Дальнейшее разрешение трудового спора работник может перенести на рассмотрение мирового судьи.

КАКИМ ОБРАЗОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РЕГУЛИРУЕТ ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЛИЧНОГО ИМУЩЕСТВА РАБОТНИКА?

(Углов В.Д., г. Орел)

Статья 188 Трудового кодекса РФ определяет три необходимых условия, при соблюдении которых возмещаются расходы при использовании личного имущества работника работодателем.

Эти условия следующие.

1. У работодателя должен быть интерес в использовании личного имущества работника и его согласие (желание) на это использование, подтвержденное в письменной форме.

2. Согласие работника на предоставление своего имущества в интересах работодателя.

3. Обязательное заключение сторонами письменного соглашения, включающего в себя условия использования и размер компенсации за использование личного имущества.

Необходимо подчеркнуть, что возмещение расходов при использовании личного имущества работников производится работодателем, если использование имущества было обусловлено интересами организации.

Степень амортизации инструмента, личного транспорта, оборудования и других техни-

ческих средств и материалов определяется в процентном отношении к установленному сроку годности. Размер возмещения зависит от величины амортизации. Подлежат возмещению расходы, произведенные работником на ремонт в связи с неисправностью, поломкой используемого имущества, поскольку оно становится частично или полностью непригодным.

Правительство РФ Постановлением от 20 июня 1992 г. № 414 «О нормах компенсаций за использование личных легковых автомобилей для служебных поездок» предусмотрело, что предприятия и организации включают в себестоимость продукции (работ, услуг) затраты на компенсацию своим работникам за использование ими личных легковых автомобилей для служебных поездок. Организациям, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, разрешено применять указанные нормы с повышением на 10% в зависимости от конкретных условий эксплуатации легковых автомобилей.

Письмом Минфина России от 21 июля 1992 г. № 57 определены условия выплаты компенсации работникам за использование ими личных легковых автомобилей для служебных поездок.

Расходы на выплату компенсации работникам бюджетных учреждений и организаций, использующим для служебных поездок личные легковые автомобили, производятся в пределах ассигнований на содержание легковых автомобилей, предусмотренных на эти цели по смете соответствующих учреждений, организаций.

Выплата компенсации руководителям бюджетных учреждений и организаций производится с разрешения вышестоящих органов управления (организаций).

Постановлением Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. № 92 (с изменениями на 15 ноября 2002 г.) установлены следующие нормы расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией: легковые автомобили с рабочим объемом двигателя до 2000 куб. см включительно – 1200 руб. в месяц; свыше 2000 куб. см – 1500 руб. в месяц; мотоциклы – 600 руб. в месяц.

Основанием для выплаты компенсации является приказ руководителя организации. В размерах компенсации учитывается возмещение затрат по эксплуатации автомобиля (сумма износа, затраты на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание, а также текущий ремонт).

Для того чтобы работники своевременно получили компенсацию, они должны представить в бухгалтерию организации копию технического паспорта личного автомобиля, заверенную в установленном порядке. Компенсация выплачивается один раз в месяц и не зависит от количества календарных дней в данном месяце.

КАКИЕ РАСХОДЫ, СВЯЗАННЫЕ СО СЛУЖЕБНОЙ КОМАНДИРОВКОЙ, РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ВОЗМЕЩАТЬ РАБОТНИКУ В СЛУЧАЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО В КОМАНДИРОВКУ?
(Носов П.В., Хабаровск)

Помимо расходов на проезд, наем жилого помещения, а также связанных с проживанием вне места постоянного жительства работнику возмещаются иные расходы с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

С 1 января 2003 г. установлены следующие размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, которые финансируются за счет средств федерального бюджета:

– расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки (при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, – 12 руб. в сутки);

– расходы на выплату суточных – в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке;

– расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) возмещают командированному работнику в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда; железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда; водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы; воздушным транспортом – в салоне экономического класса; автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, они возмещаются в размере минимальной стоимости проезда:

– железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

– ввозным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

– автомобильным транспортом – в автобусе общего типа.

Возмещение расходов в названных размерах производится организациями в пределах ассигнований, выделенных им из федерального бюджета на служебные командировки, либо в случае использования указанных ассигнований в полном объеме за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание (п. 2 постановления Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729).

Командированному работнику оплачиваются расходы по проезду транспортом общего пользования (кроме такси) к станции, пристани, аэропорту, если они находятся за чертой населенного пункта.

При наличии нескольких видов транспорта, связывающих

место постоянной работы и место командировки, работодатель может предложить командированному вид транспорта, которым ему надлежит воспользоваться. При отсутствии такого предложения работник решает этот вопрос самостоятельно.

Если командированный работник имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные (надбавки взамен суточных) не выплачиваются.

В случае временной нетрудоспособности командированного работника ему возмещаются расходы по найму жилого помещения, кроме случаев, когда он находится на стационарном лечении.

Временная нетрудоспособность, а также невозможность (по состоянию здоровья) вернуться к месту постоянного жительства должны быть удостоверены в установленном порядке.

За период временной нетрудоспособности командированному работнику на общих основаниях выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. Дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки. При этом ему выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он по состоянию здоровья не имеет возможности приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту своего постоянного места жительства.

В соответствии со ст. 168 ТК РФ работодатель обязан возмещать иные расходы, произведенные работником с его разрешения или ведома.

Перед направлением в командировку работник может согласовать с работодателем вопрос о дополнительных расходах, которые им будут произведены в период командировки. Расходы могут быть обусловлены: выполнением возложенных на работника обязанностей, интересами направившей его организации. Право работника осуществить дополнительные расходы может быть отражено в приказе (распоряжении) о его направлении в командировку.

Расходы, произведенные работником, подтверждаются прилагаемыми к авансовому отчету документами. К ним относятся, например, чеки магазинов, счета.

Коллективным договором, локальным нормативным актом организации установленные законодательством размеры командировочных расходов могут быть повышены. Однако увеличение размера суточных расходов по найму жилого помещения, а также проезду не должно вести к росту себестоимости выпускаемой продукции. Поэтому в локальных нормативных правовых актах указывается источник, за счет которого повышаются командировочные расходы. В этих актах может определяться: срок, когда работнику выплачиваются денежные средства на командировку; должен ли работник сам купить проездной документ или работодатель обеспечит его этим документом; право работника отказаться от поездки в командировку и т.д.

Особый порядок возмещения расходов предусмотрен для работников, направляемых для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути. Поскольку в отличие от обычных служебных командировок такая работа носит для них постоянный характер, им взамен суточных выплачивается обычно надбавка к тарифной ставке (должностному окладу), размер которой дифференцирован в зависимости от видов выполняемых работ и регионов, но не может превышать установленной нормы суточных при командировках на территории РФ, то есть 100 руб. в сутки.

При выполнении работ вахтовым методом за каждый день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 75% месячной тарифной ставки, должностного оклада, а в районах Европейского Севера, Сибири и Дальнего Востока и в районах освоения Прикаспийского нефтегазового комплекса – 50% месячной тарифной ставки, должностного оклада, в остальных районах страны – 40% месячной тарифной ставки, должностного оклада, но не свыше размера установленной нормы суточных при служебных командировках.

На вопросы отвечал М.С. Бахнов

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 16 августа 2004 г. № 84 г. Москва
Зарегистрирован в Минюсте РФ 10 сентября 2004 г. Регистрационный № 6015
Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)

Во исполнение Постановления Правительства Российской Федерации от 27 сентября 2003 года № 646 «О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 44, ст. 4313) ***приказываю***:

1. Утвердить:

1.1. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (Приложение № 1).

1.2. Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (Приложение № 2).

1.3. Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (Приложение № 3).

Вр. и. о. министра
В. Стародубов

<u>*Приложение № 1*</u>

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)

А. Вредные и (или) опасные производственные факторы

1. Химические факторы

1.1. Химические вещества, обладающие выраженными особенностями действия на организм

1.1.1. Аллергены
1.1.2. Канцерогены
1.1.3. Опасные при воздействии на репродуктивную функцию
1.1.4. Аэрозоли преимущественно фиброгенного и смешанного типа действия
1.1.4.1. Кремния диоксид кристаллический (альфа-кварц, альфа-кристобалит, альфа-тридимит)
1.1.4.2. Кремнесодержащие аэрозоли:
- с содержанием кристаллического диоксида кремния (кварцит, динас, гранит, шамот, слюда-сырец, углеродная пыль, горючие кукерситные сланцы, медно-сульфидные руды и прочие);
- с содержанием аморфного диоксида кремния в виде аэрозоля дезинтеграции и конденсации (диатомит, кварцевое стекло, плавленый кварц, трепел и прочие);
- кремния карбид, кремний нитрид, волокнистый карбид кремния
1.1.4.3. Силикатосодержащие пыли, силикаты, алюмосиликаты:
1.1.4.3.1. Асбесты природные (хризотил, антофиллит, актинолит, тремолит, магнезиарфведсонит), синтетические, а также смешанные асбестопородные пыли, асбестоцемент, асбестобакелит, асбесторезина
1.1.4.3.2. Глина, шамот, бокситы, нефелиновые сиениты, дистенсиллиманиты, оливин, апатиты, слюды, дуниты, известняки, бариты, инфузорная земля, туфы, пемзы перлит, форстерит; стекловолокно, стеклянная и минеральная вата, пыль стекла и стеклянных строительных материалов
1.1.4.3.3. Цемент, хроммагнезит, аэрозоли железорудных и полиметаллических концентратов, металлургических агломератов
1.1.4.4. Аэрозоли металлов (железо, алюминий) и их сплавов, образовавшиеся в процессе сухой шлифовки, получения металлических порошков
1.1.4.5. Абразивные и абразивсодержащие (электрокорундов, карбида бора, альбора, карбида кремния), в т.ч. с примесью связующих
1.1.4.6. Углеродные пыли:
1.1.4.6.1. Антрацит и другие ископаемые угли и углепородные пыли
1.1.4.6.2. Алмазы природные, искусственные, металлизированные
1.1.4.6.3. Коксы – каменно-угольный, пековый, нефтяной, сланцевый
1.1.4.6.4. Сажи черные промышленные
1.1.4.7. Руды полиметаллические и содержащие цветные и редкие металлы
1.1.4.8. Сварочные аэрозоли:
- содержащие марганец (20% и более), никель, хром, соединения фтора, бериллий, свинец и прочие, в т.ч. в сочетании с газовыми компонентами (озон, оксид азота и углерода);
- содержание менее 20% марганца, оксидов железа, алюминий, магний, титан, медь, цинк, молибден, ванадий, вольфрам и прочие, в т.ч. в сочетании с газовыми компонентами (озон, оксид азота и углерода)

1.2. Вещества и соединения, объединенные химической структурой

1.2.1. Азота неорганические соединения (аммиак, азотная кислота и прочие)
1.2.2. Альдегиды алифатические (предельные, непредельные) и ароматические (формальдегиды, ацетальдегид, акролеин, бензальдегид, фталевый альдегид и прочие)
1.2.3. Альдегидов и кетонов галогенопроизводные (хлорбензальдегид, фторацетон, хлорацетофенон и прочие)
1.2.4. Алюминий, его сплавы и неорганические соединения
1.2.5. Амиды органических кислот, анилиды и прочие производные (N, N-диметилформамид, диметилацетамид, капролактам и прочие)
1.2.6. Бериллий и его соединения
1.2.7. Бор и его соединения (бора карбид, нитрид и прочие)
1.2.7.1. Бороводороды
1.2.8. Галогены:
- хлор, бром, йод, соединения с водородом, оксиды;
- фтор и его неорганические соединения
1.2.9. Фосгены
1.2.10. Гидразин и его производные (фенилгидразин, борингидрозин, диметилгидрозин (гептил)
1.2.11. Диоксины
1.2.12. Кадмий и его неорганические соединения
1.2.13. Карбонилы металлов: никеля, кобальта, железа и прочие
1.2.14. Кетоны алифатические и ароматические (оцетон, оцетофенон, метилэтилкетон и прочие)
1.2.15. Кислоты органические (муравьиная, уксусная, пропионовая, масляная, валериановая, капроновая, щавелевая, адипиновая, акриловая, бензойная, нафтеновые и прочие)
Кислот органических галогенопроизводные (хлоруксусная, трихлоруксусная, перфтормасляная, трихлорпропионовая и прочие)
Кислот органических ангидриды, хлорангидрид бензойной кислоты и прочие)
1.2.16. Кислоты фталевая и терефталевая
1.2.17. Кобальт, ванадий, молибден, вольфрам, ниобий, тантал и их соединения

1.2.18. Кремния органические соединения (силаны)
1.2.19. Марганец и его соединения
1.2.20. Медь и ее соединения
Серебро, золото и их соединения
1.2.21. Металлы щелочные и их соединения (натрий, калий, рубидий, цезий, гидроокись натрия, калия). Металлы щелочноземельные (кальций, стронций, барий и их соединения), металлы редкоземельные (лантан, иттрий, скандий, церий и их соединения)
1.2.22. Литий и его соединения
1.2.23. Мышьяк и его неорганические и органические соединения
1.2.24. Никель и его соединения
1.2.25. Озон
1.2.26. Окиси органические и перекиси (окись этилена, окись пропилена, эпихлоргидрин, гидроперекиси и прочие). Перекиси неорганические (пергидроль)
1.2.27. Олово и его соединения
1.2.28. Платиновые металлы и их соединения (рутений, родий, палладий, осмий, иридий, платна)
1.2.29. Ртуть и ее соединения
1.2.30. Свинец и его соединения:
- свинец и его неорганические соединения;
- свинца органические соединения (тетраэтилсвинец)
1.2.31. Селен, теллур и их соединения
1.2.32. Сера и ее соединения:
- серы оксиды, кислоты;
- меркаптаны (метилмеркаптан, этилмеркаптан и прочие);
- сероводород;
- сероуглерод;
- тетраметилтиурамдисульфид (тиурам Д)
1.2.33. Спирты:
- алифатические (одноатомные и многоатомные), ароматические и их производные (этиловый, пропиловый, бутиловый, алилловый, бензиловый, этиленгликоль, пропиленгликоль, этилцеллозольв и прочие);
- спирт метиловый
1.2.34. Сурьма и ее соединения
1.2.35. Таллий, индий, галлий и их соединения
1.2.36. Титан, цирконий, гафний, германий и их соединения
1.2.37. Углерода оксид
1.2.38. Углеводороды ароматические: бензол и его производные (тоулол, ксилол, стирол и прочие)
1.2.39. Углеводородов ароматических амино- и нитросоединения и их производные (анилин, м-, п-толуидин, N-метиланилин, нитро-, амино-, нитрохлорбензолы, нитро-, аминофенолы, тринитротолуол, фенилендиамины, хлоранилины, ксилидины, анизидины, N-фенил-альфа-нафтиламин и прочие)
1.2.40. Изоцианаты (толуилендиизоцианат и прочие)
1.2.41. О-толуидин, бензидин, бета-нефтиламин
1.2.42. Углеводородов ароматических галогенпроизводные: хлорбензол, хлортолуол, бромбензол, хлорированные бифенилы, бензил хлористый, бензилиден хлористый, бензотрихлорид, бензотрифторид и прочие
1.2.43. Углеводороды ароматические полициклические и их производные (нафталин, нафтолы, бенз(а)пирен, антрацен, бензантрон, бензантрацен, фенантрен и прочие)
1.2.44. Углеводороды гетероциклические (фуран, фурфурол, пиридин и его соединения, пиразол, пиперидин, морфолин, альтакс, каптакс и прочие)
1.2.45. Углеводороды предельные и непредельные:
- алифатические, алициклические (метан, пропан, парафины, этилен, пропилен, ацетилен, циклогексан, терпены и прочие);
- дивинил;
- камфара, скипидар
1.2.46. Углеводородов алифатических галогенпроизводные (дихлорэтан, четыреххлористый углерод, хлористый метилен, хлористый метил, хлороформ, бромэтил, трихлорэтилен, хлоропрен, перфторизобутилен и прочие). Винилхлорид
1.2.47. Углеводородов алифатических, ациклических амино- и нитро- соединения и их производные (метиламин, этиленимин, гексаметилендиамин, циклогексиламин и прочие)
1.2.48. Фенол и его производные (хлорфенол, крезолы и прочие)
1.2.49. Фосфор и его соединения:
- фосфор и его неорганические соединения (белый, красный фосфор, фосфин, фосфиды металлов, галогениды фосфора и прочие);
- органические соединения фосфора: трикрезилфосфат и прочие
1.2.50. Хиноны и их производные (нафтохиноны, бензохиноны, гидрохинон, антрахинон и прочие)
1.2.51. Хром, хром (VI) триоксид, хромовая кислота и ее соли (хроматы, бихроматы), соединения фрома и сплавы
1.2.52. Цианистые соединения:
- цианистоводородная кислота, ее соли, галоген- и другие производные (цианистый калий, хлорциан, цианамид и прочие);
- нитрилы органических кислот (ацетонитрил, бензонитрил и прочие);
- акрилонитрил
1.2.53. Цинк и его соединения
1.2.54. Эфиры сложные:
- уксусной кислоты (этилацетат, бутилацетат и прочие);
- акриловой кислоты (метилакрилат, бутилакрилат, метилметакрилат и прочие);
- фталевой и терефталевой кислот (дибутилфталат, диметилтерифталат и прочие)

1.3. Сложные химические смеси, композиции, химические вещества определенного назначения

1.3.1. Красители и пигменты органические (азокрасители бензидиновые, фталоцианиновые, хлортиазиновые, антрахиноновые, триарилметановые, тиоиндигоидные, полиэфирные и прочие)
1.3.2. Пестициды:
1.3.2.1. Хлорорганические (метоксихлор, гептахлор, хлориндан, дихлор, гексахлорбензол, гексахлорциклогексан, дикофол, линдан и прочие)
1.3.2.2. Фосфорорганические (метафос, метилэтилтиофос, меркаптофос, метилмеркаптофос, карбофос, М-81 рогор, дифлос, хлорофос, глифосфат, гардона, валексон, диазинон, диметоат, малатион, фурадан, паратион метил, фенитратион, хлорфенвиндан и прочие)
1.3.2.3. Ртутьорганические (гранозан, меркурбензол и прочие)
1.3.2.4. Производные карбаминовых кислот (которан, авадекс, дихлоральмочевина, метурин, фенурон, севин, манеб, дикрезил, ялан, эптам, карбатион, цинеб, карбофуран, карбосульфан, пиримикарб, тирам, манкоцеб, поликарбацин, десмедифам, фенмедифам и прочие)
1.3.2.5. Производные хлорированных алифатических кислот (хлоруксусная кислота и прочие)
1.3.2.6. Производные хлорбензойной кислоты
1.3.2.7. Производные хлорфеноксиуксусной кислоты (2,4 Д (2,4-дихлорфеноксиуксусная кислота), 2,4 ДА (аминная соль 2,4-диклорфеноксиуксусной кислоты), МЦПА (4-хлор-у-метилфеноксиуксусная кислота)

1.3.2.8. Производные хлорфеноксимасляной кислоты
1.3.2.9. Галоидозамещенные анилиды карбоновых кислот
1.3.2.10. Производные мочевины и гуанидина
1.3.2.11. Производные симтриазинов (1,3,5-тиазины (атразин, прометрин, тербутилазин и прочие)
1.3.2.12. Гетероциклические соединения различных групп: зоокумарин, ратиндан, морестан, пирамин, тиазон
1.3.2.13. Хлорацетоанилиды (ацетохлор, алахлор, метазахлор, металахлор)
1.3.2.14. Пиретроиды (бифентрин, перметрин, фенвалерат, лямбдацыгалотрин, цыгалотрин, дельта-метрин и прочие)
1.3.2.15. Производные сульфаниммочевины (хлорсульфурон, римсульфурон, хлорсульфоксим, метмульфуронметил, трибунуронметил, тифенсульфурон-метил и прочие)
1.3.2.16. Азолы (бромуконазол, ципраконазол, пропиконазол, тритиконазол, триадименол, прохлораз, имозалил и прочие)
1.3.3. Синтерические моющие средства (сульфанол, алкиламиды, «Лоск», «Ариель», «Миф-универсал», «Тайд» и прочие)
1.3.4. Синтетические полимерные материалы: смолы, лаки, клеи, пластмассы, пресспорошки, волокна
1.3.4.1. Аминопласты мочевиноформальдегидные (карбомидные) смолы; карбопласты
1.3.4.2. Полиакрилаты: полиметалкрилат (оргстекло, плексиглас), полиакрилонитрил, полиакриламид и прочие (производство)
1.3.4.3. Полиамиды (капрон, нейлон и прочие)
1.3.4.4. Поливинилхлорид (ПВХ, винилпласты, перхлорвиниловая смола) (производство)
1.3.4.5. Полиолефины (полиэтилены, полипропилены) (горячая обработка)
1.3.4.6. Полисилоксаны (производство)
1.3.4.7. Полистиролы (производство)
1.3.4.8. Полиуретаны (пенополиуретан и прочие) (производство)
1.3.4.9. Полиэфиры (лавсан и прочие) (производство)
1.3.4.10. Угле- и органопластики, углеродные волокнистые материалы
1.3.4.11. Фенопласты (фенольная смола, бакелитовый лак и прочие) (производство)
1.3.4.12. Фторопласты (политетрафторэтилен, тефлон и прочие) (производство и термическая переработка)
1.3.4.13. Фурановые полимеры
1.3.4.14. Эпоксидные полимеры (эпоксидные смолы, компаунды, клей и прочие) (производство и применение)
1.3.5. Смесь углеводородов:
- нефти, бензины, керосины, мазуты, ситумы, асфальты, каменноугольные и нефтяные смолы и пеки, возгоны каменноугольных смол и пеков, минеральные масла (неполностью очищенные минеральные масла, сланцевые смолы и масла)
1.3.6. Газы шинного производства, вулканизационные
1.3.7. Агрохимикаты:
- фосфорные удобрения (аммофос, нитрофоска и прочие);
- азотные удобрения (нитрат аммония – аммиачная селитра, нитраты натрия, калия, кальция и прочие)
1.3.8. Фармакологические средства:
1.3.8.1. Антибиотики (производство, применение)
1.3.8.2. Противоопухолевые препараты (производство, применение)
1.3.8.3. Сульфаниламиды (производство, применение)
1.3.8.4. Гормоны (производство, применение)
1.3.8.5. Витамины (производство, применение)
1.3.8.6. Наркотики, психотропные препараты (производство)
1.3.8.7. Лекарственные препараты, не вошедшие в пп. 1.3.8.1 - 1.3.8.6 (производство)

2. Биологические факторы

2.1. Грибы-продуценты, белково-витаминные концентраты (БВК), кормовые дрожжи, комбикорма
2.2. Ферментные препараты, биостимуляторы
2.3. Аллергены для диагностики и лечения, компоненты и препараты крови, имуннобиологические препараты
2.4. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на зараженность микроорганизмами 3 – 4-й групп патогенности (опасности) или гельминтами
2.5. Материалы, зараженные или подозрительные на зараженность микроорганизмами 1 – 2-й групп патогенности (опасности)
2.6. Биологические токсины (яды животных, рыб, растений)
2.7. Пыль животного и растительного происхождения (хлопка, льна, конопли, кенафа, джута, зерна, табака, древесины, торфа, хмеля, бумаги, шерсти, пуха, натурального шелка и прочие, в т.ч. с бактериальным загрязнением)

3. Физические факторы

3.1. Ионизирующие излучения. Радиоактивные вещества и другие источники ионизирующих излучений
3.2. Неионизирующие излучения:
3.2.1. Электромагнитное излучение оптического диапазона (излучение от лазеров III и IV классов опасности)
3.2.2. Электромагнитное поле радиочастотного диапазона (10 кГц – 300 ГГц). Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц). Электростатическое и постоянное магнитное поле. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот
3.3. Ультрафиолетовое излучение
3.4. Производственная вибрация:
3.4.1. Локальная вибрация
3.4.2. Общая вибрация
3.5. Производственный шум
3.6. Ультразвук (контактная передача)
3.7. Инфразвук
3.8. Пониженная температура воздуха:
3.8.1. Общее охлаждение:
- при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 °С и более;
- на открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 °С и ниже
3.9. Повышенная температура воздуха:
- более чем на 4 °С выше верхней границы допустимого уровня
3.10. Тепловое излучение

4. Факторы трудового процесса

4.1. Физические перегрузки

4.1.1. Подъем и перемещение груза вручную (масса груза в кг) в течение смены:
- подъем и перемещение тяжести (разовое):
мужчины – более 30 кг;
женщины – более 10 кг;
- постоянно в течение смены или при чередовании с другой работой:
мужчины – более 15 кг;
женщины – более 7 кг.
Суммарная масса груза (в кг), перемещаемого в течение каждого часа смены:

- подъем с рабочей поверхности:
мужчины – более 870;
женщины – более 350;
- с пола:
мужчины – более 435;
женщины – более 175.
Величина статической нагрузки за смену при удержании груза, приложение усилий (кгс.с):
- одной рукой:
мужчины – более 36 000;
женщины – от 22 000;
- двумя руками:
мужчины – более 70 000;
женщины – более 42 000;
- с участием мышц корпуса и ног:
- мужчины – более 100 000;
женщины – более 60 000.
4.1.2. Работы, связанные:
- с локальными мышечными напряжениями преимущественно мышц кистей и пальцев рук (количество стереотипных движений за смену более 40 000);
- с региональными мышечными напряжениями преимущественно мышц рук, плечевого пояса и ног (количество движений за смену более 20 000).
Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали) более 100 раз за смену.
Пребывание в вынужденной рабочей позе (на коленях, на корточках и т.п.) свыше 25% времени смены.
4.2. Зрительно напряженные работы: прецизионные, работы с оптическими приборами и наблюдение за экраном:
4.2.1. Прецизионные работы с объектом различения до 0,3 мм
4.2.2. Работы, связанные с объектом различения от 0,3 до 1 мм
4.2.3. Работы с персональными электронно-вычислительными машинами (ПЭВМ) лиц, профессионально связанных с эксплуатацией ПЭВМ
4.3. Перенапряжение голосового аппарата, обусловленное профессиональной деятельностью

Приложение № 2

Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)

1. Работы на высоте, верхолазные работы (верхолазными считаются все работы, когда основным средством предохранения работников от падения с высоты во все моменты работы и передвижения является предохранительный пояс)
   Работа крановщика (машиниста крана)
   Работа лифтера скоростных лифтов
2. Работа по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 42 В и выше переменного тока, 110 В и выше постоянного тока, а также монтажные, наладочные работы, испытания и измерения в этих электроустановках
3. Работы в лесной охране, по валке, сплаву, транспортировке и первичной обработке леса
4. Работы в нефтяной и газовой промышленности, выполняемые в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, пустынных и других отдаленных и недостаточно обжитых районах, а также при морском бурении
5. Работа на гидрометеорологических станциях, сооружениях связи, расположенных в полярных, высокогорных, пустынных, таежных и других отдаленных и недостаточно обжитых районах, в сложных климатических условиях
6. Геологоразведочные, топографические, строительные и другие работы в отдаленных, малонаселенных, труднодоступных, тундровых, заболоченных и горных районах (в том числе вахтово-экспедиционным методом)
7. Работы, связанные с применением легковоспламеняющихся и взрывчатых материалов, работы во взрыво- и пожароопасных производствах
8. Работы в военизированной охране, службах спецсвязи, аппарате инкассации, банковских структурах, других ведомствах и службах, которым разрешено ношение огнестрельного оружия и его применение
9. Работы, связанные с обслуживанием установок и емкостей с внутренним давлением газов и жидкостей выше 1.1 атм
10. Работы, выполняемые в условиях измененного геомагнитного поля (экранированные помещения, заглубленные сооружения)
11. Подводные работы
12. Подземные работы
13. Работы по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера
    Газоспасательная служба
    Газоспасательные дружины
    Военизированные части и отряды по предупреждению возникновения и ликвидации открытых газовых и нефтяных фонтанов
    Военизированные горные, горноспасательные службы
    Пожарная охрана
14. Работы, выполняемые с применением изолирующих средств индивидуальной защиты и фильтрующих противогазов с полномерной лицевой частью
15. Работы на судах
16. Работы, связанные с пребыванием в условиях пониженного и повышенного атмосферного давления

Приложение № 3

Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами

1. Настоящий Порядок определяет порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

2. Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника (освидетельствуемого) поручаемой ему работе (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3).

3. Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью:

3.1. динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска;

3.2. выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

3.3. своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем, исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже чем один раз в два года.

Лица, не достигшие возраста 21 года, проходят периодические медицинские осмотры ежегодно статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3).

4. Периодические медицинские осмотры (обследования) работников могут проводиться досрочно в соответствии с медицинским заключением или по заключению территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с обязательным обоснованием в направлении причины досрочного (внеочередного) смотра (обследования) ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3).

5. Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.

6. Работникам, занятым на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в течение пяти и более лет, периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих лицензии на экспертизу профпригодности и экспертизу связи заболевания с профессией один раз в пять лет.

7. Работодатель определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), с указанием участков, цехов, производств, вредных работ и вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников, и после согласования с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека направляет его за 2 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

8. Медицинская организация на основании полученного от работодателя поименного списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров (обследований).

9. Руководитель медицинской организации, осуществляющей предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утверждает состав медицинской комиссии, председателем которой должен быть врач-профпатолог или врач иной специальности, имеющий профессиональную подготовку по профпатологии, членами комиссии – специалисты, прошедшие в рамках своей специальности подготовку по профессиональной патологии. Комиссия определяет виды и объемы необходимых исследований с учетом специфики действующих производственных факторов и медицинских противопоказаний к осуществлению или продолжению работы на основании действующих нормативных правовых актов.

10. Работник для прохождения предварительного медицинского осмотра (обследования) представляет направление, выданное работодателем, в котором указываются вредные и (или) опасные производственные факторы и вредные работы, а также паспорт или другой документ, его заменяющий, амбулаторную карту или выписку из нее с результатами периодических осмотров по месту предыдущих работ и в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, – решение врачебной психиатрической комиссии.

11. Оформление результатов предварительных и периодических медицинских осмотров:

11.1. Заключение медицинской комиссии и результаты медицинского осмотра (обследования), как предварительного, так и периодического, а также выписка из амбулаторной карты работника вносятся в карту предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

11.2. Медицинская организация совместно с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и представителем работодателя обобщает результаты проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и составляет заключительный акт по его итогам в четырех экземплярах. Заключительный акт в течение 30 дней должен быть представлен медицинской организацией работодателю, территориальному органу Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и центру профпатологии.

11.3. Работник информируется о результатах проведения медицинского осмотра (обследования).

11.4. В случае, если при проведении периодического медицинского осмотра (обследования) возникают подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке в центр профпатологии на экспертизу связи заболевания с профессией.

11.5. Центр профпатологии при установлении связи заболевания с профессией составляет медицинское заключение и в 3-дневный срок направляет соответствующее извещение в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, работодателю, страховщику и в медицинскую организацию, направившую работника.

Работник, у которого установлен диагноз профессионального заболевания, центром профпатологии направляется с соответствующим заключением в медицинскую организацию по месту жительства, которая оформляет документы для представления на медико-социальную экспертизу.

11.6. Центр профпатологии субъекта Российской Федерации обобщает и анализирует результаты периодических медицинских осмотров (обследований), проведенных в течение года на территории субъекта Российской Федерации в соответствии с Основами законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, № 33, ст. 1318), и представляет ежегодный отчет в установленном порядке в орган управления здравоохранением субъекта Российской Федерации, который в установленном порядке представляет отчет в Федеральное агентство по здравоохранению и социальному развитию и копии – в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.



Глушков И.Е. Управленческий учет на современном предприятии (функции, бюджетирование, учет, анализ): Настольное компактное пособие по внедрению управленческого учета. - М.: КноРус; Новосибирск: Экор-книга, 2004. - 160 с.

В книге освещены общие понятия, применяемые в управленческом учете, порядок действий по организации системы управленческого учета, правила и очередность формирования бюджетной структуры, порядок ведения управленческого учета и отчетности. Дан набор видов функциональных и производственных бюджетов, порядок их составления. Пособие содержит достаточное описание технологии ведения управленческого учета с получением данных для составления управленческой отчетности в рамках общего ведения бухгалтерского учета и в соответствии с требованиями Налогового кодекса РФ.

Пособие предназначено для специалистов-практиков и учащихся учебных заведений всех уровней.



Кожинов В.Я. Налоговый учет: Пособие для бухгалтера. - М.: КноРус, 2004. - 656 с.

Пособие состоит из двух частей. В первой части обосновывается необходимость и доказывается возможность полномасштабного раздельного бухгалтерского и налогового учета, проводимого в соответствии с действующим Планом счетов. Во второй части предлагается система полного налогового учета, охватывающая весь спектр хозяйственных операций и ситуаций, описывающих экономику предприятия в налоговом аспекте, начиная с внеоборотных активов и заканчивая определением финансового результата хозяйственной деятельности и формированием налогового баланса.

Для бухгалтеров различной квалификации и разной степени подготовки, аудиторов, студентов, аспирантов, преподавателей вузов, научных работников.



Новый план счетов бюджетного учета и Инструкция по бюджетному учету: Вводится с 1 января 2005 года. - М.: КноРус, 2004. - 320 с.

Приводится официальный текст Плана счетов бюджетного учета и Инструкция по бюджетному учету, приложения к ней (корреспонденция счетов бюджетного учета, унифицированные формы первичных учетных документов, перечнь рекомендуемых регистров бюджетного учета с указанием обязательных реквизитов и показателей), а также приказ Минфина России от 26 августа 2004 г. º 70н, которым утверждены План счетов и Инструкция.

Издание предназначено для бухгалтеров, экономистов и юристов бюджетных организаций, а также для изучающих бюджетный учет студентов и аспирантов экономических факультетов и вузов.



Тарасова В.Ф., Савченко Т.В., Семыкина Л.Н. Налоги и налогообложение: Учебное пособие. - М.: КноРус, 2004. - 288 с.

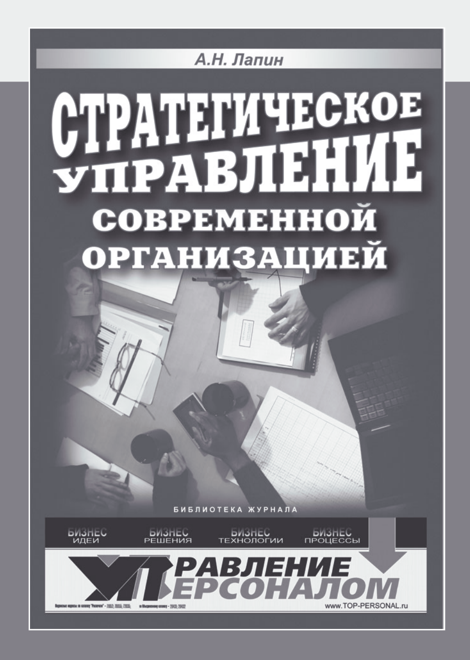
Представлена существующая система налогообложения Российской Федерации, изложен порядок расчетов основных видов налогов и платежей в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации, перечислены основные права и обязанности налогоплательщиков и налоговых органов, рассмотрены вопросы ведения налогового учета и его взаимосвязь с бухгалтерским учетом.

Для студентов, аспирантов и преподавателей экономических факультетов и вузов, бухгалтеров, экономистов, менеджеров, а также для всех, кто интересуется вопросами налогообложения.



Издательский Торговый Дом "КноРус"
Оптовая продажа:
129110, Москва, ул. Большая Переяславская, 46.
Тел./факс: (095) 280-72-54, 280-12-78, 280-06-71, 280-92-13, 280-91-06.
E-mail: com@knorus.ru.
Магазин "Учебная литература":
107113, Москва, Сокольнический вал, д. 2-б.
Тел./факс: (095) 264-27-73. E-mail: shop@knorus.ru.
Часы работы: с 10:00 до 18:00. Выходные: суббота, воскресенье.
Интернет-магазин: www.shop.book.ru

КНИГИ ПО ВСЕМ ОТРАСЛЯМ ЗНАНИЙ В ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИНЕ WWW.BOOK.RU



СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ

Говоря о бизнес-стратегии, Генри Минцберг однажды вспомнил историю о том, как слепцы пытались описать слона: один строил свое представление, ухватив животное за хобот, второй – мощную лапу, третий – ощупывая огромные уши. Естественно, что у них получились не связанные между собой образы. По словам Минцберга, стратегические консультанты подобны охотникам за бивнями – их интересует большая добыча; ученые управленцы предпочитают фотосафари, оставаясь на почтительном расстоянии от грозного животного. Практикующие менеджеры интересуются конкретными вопросами распределения ресурсов, которые имеют очень мало общего с «африканскими» забавами академиков и консультантов. В результате область стратегии остается одной из самых размытых в менеджменте, а практическая ценность большинства книг по стратегическому управлению – весьма сомнительной.

Автор «Стратегического управления современной организации» находится в уникальном положении для рассказа о слоне в целом – он соединяет в себе опыт менеджера, исследователя и управленческого консультанта. Книга написана на основе его практического опыта управления, консультирования и преподавания в программах MBA и корпоративных университетах, при этом она имеет солидную теоретическую базу и опирается на достижения других теоретиков. Тот же Минцберг насчитал минимум 11 школ стратегического управления. А. Лапин элегантно сводит мысли большинства из них в оригинальную методику, предлагающую рассматривать каждую ситуацию как уникальную и подбирать тот рецепт, который ей нужен, используя при этом стандартные инструменты анализа и выработки решений.

Автор подчеркивает важность общих тенденций развития организаций и окружающего мира для будущего конкретной организации и необходимость учитывать их при разработке стратегии развития.

В книге сделан акцент, прежде всего, на практическое использование, а не на теоретические модели и общенаучные размышления, она написана простым и доступным языком. Ее можно смело порекомендовать руководителям и владельцам компаний, менеджерам, занимающимся стратегией и развитием, а также студентам MBA. Думаю, что «Стратегическое управление современной организацией» будет интересно и консультантам, и преподавателям, и научным работникам.

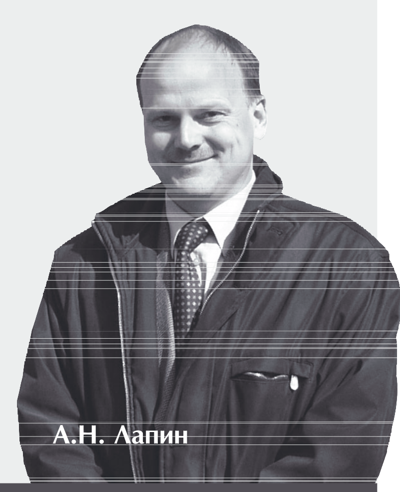
Увидит ли читатель «слона», прочитав настоящую книгу, не берусь гарантировать, но внимательное знакомство с книгой, безусловно, повысит остроту вашего стратегического зрения.

С. Шекшня,
Партнер Zest Leadership, профессор INSEAD
Париж, февраль 2004-го

Интервью с А.Н. Лапиным, автором книги «Стратегическое управление современной организацией» – читайте в журнале

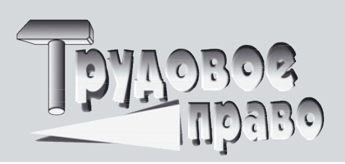


№ 8/2004 г.



А.Н. Лапин

Бонусы от журнала при годовой подписке на 2005 год



1) **Телефонная карта** «Звезда» с персональным счетом и **15 бесплатными минутами** звонков по России

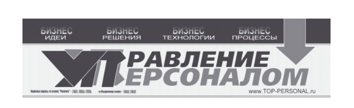
2) **Книги** из серии «Библиотека журнала «  »

- ☐ «Деловая соционика». *Иванов Ю.В.*
- ☐ «Как управлять персоналом». *Старобинский Э.Е.*
- ☐ «Kak eto skazat po-russki». *Шекшня С.В.*
- ☐ «Конфиденциальное делопроизводство». *Алексенцев А.И.*
- ☐ «Компьютеризация службы персонала». *Серова Г.А.*
- ☐ «Локальное регулирование условий труда». *Рогалева Г.А.*
- ☐ «Маркетинговый анализ». *Березин И.*
- ☐ «Новый облик трудового права стран Запада». *Киселев И.Я.*
- ☐ «Организационная культура компании». *Соломанидина Т.О.*
- ☐ «Практический маркетинг в России». *Секерин В.Д.*
- ☐ «Психология управления 2003». *Розанова В.А.*
- ☐ «Психология делового человека». *Станкин М.И.*
- ☐ «Психология в бизнесе. Юмор как рычаг успеха». Станкин М.И.
- ☐ «Рекламный менеджмент». *Бобылева М.П.*
- ☐ «Современные персонал-технологии». *Магура М.И.*
- ☐ «Стратегическое управление персоналом в эпоху интернета». *Шекшня С.В., Ермошкин Н.Н.*
- ☐ «Человеческий фактор в управлении». *Розанова В.А.*

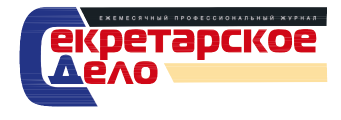
Выберите книгу и пришлите нам заказ вместе с копией подписного абонемента по адресу: 117036, г. Москва, а/я 10.

3) **CD-диск** с материалами основных деловых журналов «Издательского дома «Управление персоналом»













Ф. СП-1

Министерство связи РФ

АБОНЕМЕНТ на ~~газету~~ журнал **29620** (индекс издания)

Трудовое право
(наименование издания) | Количество комплектов: **1**

на 2005 год по месяцам

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
х	х	х	х	х	х	х	х	х	х	х	х

Куда
(почтовый индекс) (адрес)

Кому
(фамилия, инициалы) Тел.

ПВ	место	литер

ДОСТАВОЧНАЯ КАРТОЧКА
на ~~газету~~ журнал **29620** (индекс издания)

Трудовое право
(наименование издания)

Стоимость	подписки	1200 руб.	Кол-во комплектов	1
	переадресовки			

на 2005 год по месяцам

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
х	х	х	х	х	х	х	х	х	х	х	х

Куда
(почтовый индекс) (адрес)

Кому
(фамилия, инициалы) Тел.